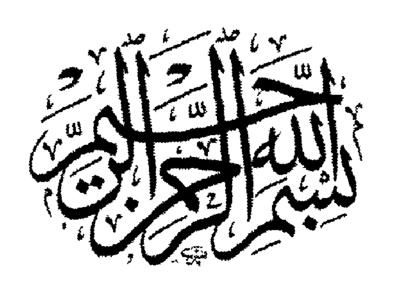
سلسلة تطوير المهارات الحياتية

مهارات وفن التحفيز

المدرب الخبير

محمد حسين قطناني





سلسلة تطوير المهارات الحياتية

مهارات وفن التحفيز

سلسلة تطوير المهارات الحياتية... مهارات وفن التحفيز

محمد حسين قطناني

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية (2013/9/3413)

رقم التصنيف : 153.58

الواصفات:/تعديل السلوك//التحفيز//

الطبعة الأولى 1435هـ - 2014م



عمّان - شارع الملك حسين - مقابل مجمع الفحيص التجاري

هاتف : 4651650 - فاكس : 4643105 - 6 - 00962

ص . ب . : 367 عمّان 11118 الأردن

E-mail: dar_jareer@hotmail.com

ردمك ISBN 978- 9957 – 38 – 292 - 6

سلسلة تطوير المهارات الحياتية

مهارات وفن التحفيز

إعداد

المدرب الخبير

محمد حسين قطناني

الطبعة الأولى

1435 هـ - 2014 م



الإهـــداء

إلى القادمة الجديدة لهذا العالم
ابنتي زهرة المستقبل (أركاديا)

محمد حسين قطناني

عنـدما تعمـل علـى تقويـة قـدراتك العمليـة في الاختبارات والتمارين التي ستأتي عليهـا، فإنـك سـتقدم على نحو اكبر وأسرع مما تعتقد . كن مستعداً لتغيير بعض مجريات حياتك العمليـة والنفسـية ولا تنسـى معتقـداتك والتي قد لا تعي أنك تحملها . إستمتع بتقدمك ، وخطوة خطـوة ستصـل إلى تلـك النقطـة الـتي عنـدها سـيهتف الآخرون بأنك " المرشد لهم لـتعلمهم كيـف يتعـاملوا مـع مجريات حياتهم " أو " بأنك يجب أن تتحدث باسمهم".

الفهرس

التحفيز

المحاضرة الأولى

المحاضرة الثانية

توطئة الكتاب

يمكن تطوير القدرات النفسية والمهارات الحياتية العملية بنفس الأسلوب الذي يطور فيه الإنسان قدرته على السباحة مثلاً.إذا رميت بشخص لا يعرف السباحة، في الماء، فإن هذا الشخص قد يتمكن من السباحة أو ربما يغرق أو يعوم. وكل ذلك يتوقف على قدرات الإنسان. أما في حال تلقي تدريبات في السباحة، فأن الشخص لا يتعلم فقط كيف يسبح في بيئه مائية آمنة، لكنه يتعلم أيضا حركات خاصة بالسباحة أيضاً. فالسباح الجيد يتعلم كيف يكون هادئاً ومرتاحاً في الماء، وكيف يشعر بقوة خاصة في أية بيئه تصادفه.

إن تطوير المهارات الحياتية العملية والنفسية مشابهه تماماً لعملية تعلم السباحة. وبطريقة" **اسبح لكي لا تغرق**" يستطيع الشخص تطوير مهاراته النفسية.إذ أنه بالتوجه المنظم والعقلاني، يتمكن الشخص من تعلم كيفية تطوير مهاراته وتوسيع مداركها بغية الإنسجام مع البيئه أو المحيط النفسي.

وتطوير أية مهارة يتطلب نمطاً واحداً. وهو أن نراقب ثم نقلد، ثم

بالتجربة المستمرة، نصل إلى هدفنا باقتدار، أي مثلما يفعل الأطفال، فالطفل يقلد الكبار في سيرهم وقفزهم وتزحلقهم بخوف أو وجل في البداية،لكنه باستمرار المحاولة، يتمكن من النجاح، ثم يتجاوز هذه المرحلة بعد تحقيق بعض الخبرة التي تصل لدرجة التحدي، كركوب الدرجات مثلاً، وكلما يتقدم بنا السن، نتعلم اشياءاً أخرى وبنفس الأسلوب (الروتين)

إن تعلم الإنسان للمهارات النفسية والعملية والتعليمة،موازٍ لتطوير قدرته الذهنية في المدرسة، ففي المدرسة، نتعلم كيف نذاكر وكيف نتنبه كي نتعلم، ونتعلم أيضاً كيف نفكر ونضع الحلول للمشاكل التي تواجهنا.

يسير تطوير المهارات العملية والحياتية ضمن مباده أساسية منها:

التصميم، يليه التعليمات، وأخيراً التمرين. لكن ربما يحتاج ذلك لصبر كبير. هل أنت صبور؟ باستطاعة كل شخص تطوير قابليته العملية والحياتية والنفسية، أي مثلما يستطيع أي شخص تعلم ركوب الدراجة أو الضرب على الآلة الكاتبة، أو لعب كرة القدم. قد يتعلم البعض على نحو أسهل من غيرهم، أي أن درجة التعلم غالباً ما تتوقف على الطبيعة الشخصية للفرد.علينا أن لا نضع أنفسنا في مقارنة مع الآخرين. أي عندما يتعلم شخص مهارة ما بصورة أسرع، فلا يعني ذلك أن علينا أن نتعلم مثله أو بشكل أفضل منه، ذلك لأن المحصلة واحدة. فالسلحفاة والأرنب يصلان في النهاية، للهدف.وقد يطرح أحدكم سؤلاً:

لماذا أعمل على تطوير مهاراتي الحياتية العملية والنفسية؟

أترك الإجابة لك، لتعبر عن رأيك

....

....

....

أما عن نفسي ورأيي كمدرب لمثل هذه المهارات،أقول : إنني في الواقع، أعمل على تطوير مهاراتي الحياتية العملية والنفسية لنفس السبب الذي يدفعني لتطوير أية مهارة أخرى، وذلك ضمن مسيرتي لتعزيز حياتي الشخصية، إذ أن تطوير المهارات يضيف بعداً آخر لم يسبق أن استعنت به في حياتي. فهي تزودني بمزيد من القوة على المحيط الخاص بي، كما ويبعث في نفسي البهجة ويساعدني في رسم طريق مستقبلي، وأداء العديد من الأشياء التي لا أجدها ضمن حدود المحتمل أو الممكن.

نوعية جديدة من التعليم :

أعتقد أيها القاىء الرائع أنه يوجد أنواعاً جديدة من التعليم :

وهو تعليم من القلب : نعم من القلب : إنه تعلم دون أن تتعلم : **كيف؟** وهذا يعني دون أن تمعن فكرك ودون أن تذاكر دروسك وتجتهد. إنه تعلم

بطريقة سهلة.

في المدرسة كان تعلمنا عن طريق استخدام العقل من أجل التعلم.إنه ذو بعد واحد وبخط مستقيم ومحفوف بالتعب. يتم تعلم الحقائق وجمع المعلومات والأخبار والملاحظات والتقييم والمعالجة، والاستغناء عن العادات القديمة واكتساب عادات جديدة.

إن فيض المعلومات الحالي هو من الشدة والسيطرة بحيث أن هذا النوع من التعلم سيضطر للإستلام ببساطة في المواقف المعقدة.إن النوع الجديد من التعلم ينطلق من أن في وسعنا معرفة كل شيء جوهري من أجل اتخاذ القرار، لأن لدينا معبراً إلى " مراكز تخزين العلوم العليا" عبر حدسنا،كما نود أن نسميها.

والنوع الجديد للتعلم هو بمثل هذه البساطة العبقرية، **أتعرف كيف؟** دعني أخبرك، لكن عليك أن تقرأ وتفهم وتستوعب ثم تفكر، اتفقنا ؟ (   )

هل تعلم أن حدسنا يستطيع بسرعة شديدة جداً استدعاء المعلومات المطلوبة. هذا بتأكيد حاصل، والمعلومات التي نحتاجها بشرط تكون هناك راحة نفسية وعدم ضغط " **راحة البال**" هل تعرفها؟ إن النوع الجديد للتعلم هو باعتقادي أسلوب حدس وهو إدراك فعّال ومعرفة. أنت تدرك بقوة ما هو موجود.أليس كذلك ؟ عندما تقوم أنت بتحديد علاقاتك مع الآخرين أو تقوم برسم الدوائر المتداخلة ببعضها، تدرك بسرعة تامة وبقوة

حدسك، بما هو موجود ؟ هل جربت ذلك أقصد استخدام حدسك. ولو طلب منك تحليل هذه الدوائر المتداخلة والتي يفترض أنك تـدرك نفسـك بها من خلال علاقاتك (مشتبك داخلها) لكن وضع المهمـة مختلفـاً تمامـاً. ولكن بوسع عقلك أن يعمل أسابيع فيها. و هذا التعليم سـيكون بطريقـة التحليل وربما لن يظهر نتيجة مثل التعلم بطريقة الحدس حيث أنك تدرك العلاقـات كلـها كوحـدة واحـدة وتضـعها في رسـم مبسـط مـن قبيـل اللعب.أليس هذا صحيحاً؟

هذا هو الذي ينطبق على النوع الجديد من التعليم وهـو يمثـل هـذه البساطة العبقرية، أنت تعرف فـوراً مـن صـورتك مـاذا ينبغـي عليـك أن تفعله! أنت تصبح حراً عندما لا تتدخل أية علاقات جديدة أو مثل ذلـك الدوائر الغريبة عنك ضمن دائرتك أو مملكتك.

وفيما بعد تذكر نفسك وتتذكر من أنت في الواقع الفعلي – هذا مـا حدث معي شخصياً– لابد لـك مـن أن تسـتعيد مملكتـك أي شخصـيتك وتتذكر بأنك الرئيس أو –الرئيسة –لا ضـير مـن ذلـك !لا تـدع حياتـك تخرج من يدك مرة أخرى يا سيدي/ سيدتي/ الرئيس/ الرئيسة.

نصيحتي للتعامل مع هذه الدورات – الكتاب -

ليس من توجهات هذا الكتاب – الدورات- قيامك بمعالجته من جميع الجوانب فهذه هي النوعية التقليدية للتعلم والتي يجب أن نتجه بعيداً عنها بعض الشيء.

إنه ليس كتاب عمل، بل تعليمات للوصول نحو النجاح والقمة، إنه كتاب تعليمي من أجل تعلم جديد،طبق كل شيء فوراً. العب بفكرة جديدة أو حافز جديد مدة كافية من الزمن إلى أن تصبح الفكرة جاهزة، والأمر سيكون على ما يرام تماماً إذا ما أعطيت نفسك مدة ووقتاً كافياً لتستمتع بقراءة هذه الدورات من أجل حل وظيفة اللعبة.

في هذا الكتاب لا بأس بالتأكيد من تصفح الكتاب "**بسرعة**" من الصفحة الأولى وحتى الأخيرة، ومن ثم تستطيع اختيار الفصل الذي تريد من أجل الدراسة المكثفة، التي وجدت فيها ضالتك الخاصة. حيث وضعت فيه فرصاً من أجل بداية جديدة في الحياة الخاصة،وهو متكامل في حد ذاته.

وأنصح الجميع برؤية الحياة على أنها مجرد لعبة حتى في المواقف الصعبة في ظاهرها، لأننا نستطيع أن نعالج المشاكل بأيسر السبل ونستمتع بالحياة بسعادة.

اسمح لي أن أقول لك قبل أن تدخل في صفحات هذا الكتاب أن:

- الحياة تريد أن تكون يسيرة معنا، إذن، سوف نعمل على أن نأخذ الحياة بسهولة أيضاً ! وما دمنا نجعل الحياة صعبة علنا، فإننا لم نجد بعد الطرق الأمثل.
- كل شيء يحدث معنا، يكون إما متعة محضة من الحياة أو درس من دروسها، وأنا أقبل المتعة والدرس كهدية بامتنان.
- أيضاً المكان الذي نقف عليه نحن لابد أن يكون مقبولاً أيضاً، وكل ما تعلمناه في حياتنا من صغرنا وحتى الآن كان ضرورياً لكي نضع لأنفسنا هذا المكان ولابد أن ننطلق في حياتنا من أي موضوع آخر باستثناء المكان الذي لا نرغبه.
- لابد أن نقود حياتنا بوعي من قلوبنا ونتعلم باستمرار أن نعيش من كل قلوبنا.
- ينبغي علينا قبل كل شيء تعلم الدروس، التي ندور فيها في حياة مفرغة ونجابه المشاكل نفسها باستمرار.
- كل الآلام تأتينا لأننا لا نريد قبول الحياة كما هي، وأهم خدمة يمكن

أن يتغير معها كل شيء هو تغيير موقفنا،لا كل شيء مقدر كما هو موجود.

- واجه اهتمامك الآن إلى قلبك : تنفس من قلبك وتذكر من جديد صورة قلبك، اسأل قلبك : كيف أفهم موقف شريكي ومن معي، وماذا عليّ أن أفعل الآن ؟ ماذا سيقول لك قلبك ؟ وأية نبضات تستشعر الآن ؟

- إذا وقفت في المستقبل أمام مشكلة، ولديك سؤال وتحتاج إلى الإستشارة، فتوجه بالسؤال إلى مستشارك، قلبك وعقلك معاً.بعدها سوف تقرر أن الجواب الصادر عنهما صحيح دائماً وكذلك صحيح بالنسبة للآخرين. لأنه ليس أنانياً بل يراعي مصالح الجميع وسعادتهم وبذلك لن تتخذ أية قرارات خاطئة.

مهارات وفن التحفيز

أهداف الدورة

مفردات الدورة

مدخل الدورة

مفهوم التحفيز

الحاجة لوجود التحفيز

فوائد التحفيز

أصناف التحفيز

المحفزات الأساسية

أثر التحفيز.

المحاضرة الثانية: الطرق التقليدية للتحفيز

كيف تحفز.

تحويل الرغبات إلى محفزات

استراتيجيات طبيعة التحفيز

خاتمة الدورة

إقرأ وافهم وطبق

خطوات الحلزون

الضفدع الصغير

اختبارات ومقاييس بما تعلمت

مقاييس مهارات تنظيم الوقت

مقياس الثقة بالنفس

هل أنت لبق

الطموح

هل تتوقع أن تكون إنساناً ناجحاً

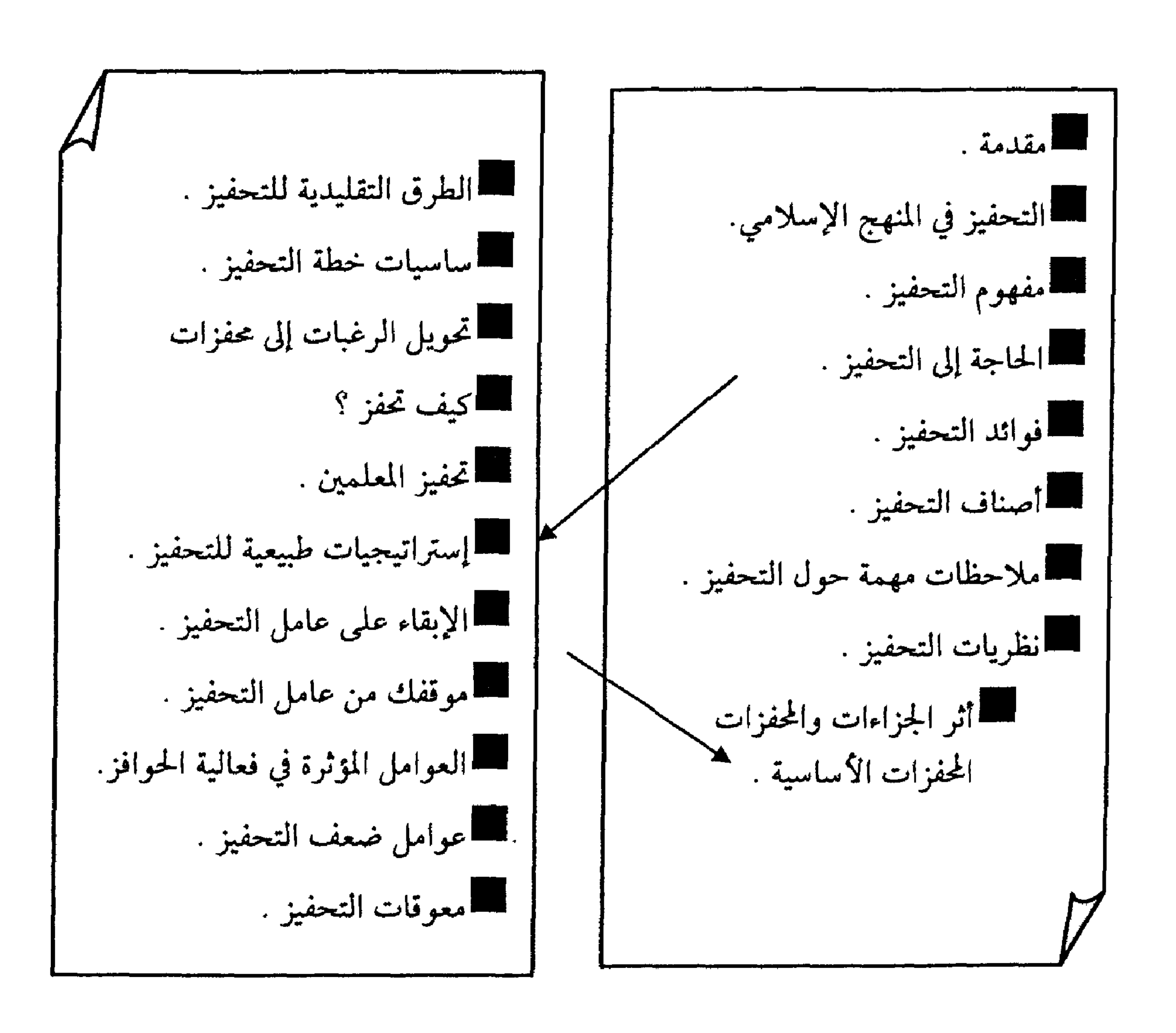
فن التحفيز

أهداف دورة التحفيز

إدراك فن التحفيز وتطبيق مبادئه في الميدان التربوي

1. التعرف على مفهوم التحفيز.
2. تبيّن الحاجة إلى التحفيز وفوائده.
3. التفريق بين أنواع التحفيز.
4. التعامل مع نظريات التحفيز.
5. توضيح طرائق التحفيز.
6. وضع خطة لتحفيز مرؤوسيه.
7. التعامل مع إستراتيجيات التحفيز.
8. الإبقاء على عامل التحفيز وتنشيطه.
9. إستنتاج معوقات التحفيز وعوامل ضعفه.

مفردات الدورة التدريبية



مقدمة – المدخل

البداية

– عزيزي المتدرب المبدع – تحتاج الآلات والمعدات ذات السيور والحركة إلى وضع الزيت ؛ حتى يسهِّل حركة هذه السيور وتستمر تعمل بشكل فعّال ومنتج،–بكل تأكيد– وعند الإخلال أو التقصير في وضع هذه الزيوت في السيور يبدأ الخراب ويدبّ الدمار ويبدو نذير إنتهاء مدة صلاحية هذه الآلة وخروجها عن الخدمة.

هذا الأمر مع آلة تعمل بمفتاح وتتوقف بمفتاح، فما هو الحال مع من هو أفضل من هذه الآلة، وليس هناك شبه بينه وبين الآلة! هذا الموجود هو الإنسان – أنت أيها المتدرب –، فالإنسان لا يحتاج إلى زيوت لكي يكون منتجاً وفعالاً، وإنما يحتاج إلى دوافع تدفعه نحو الإنجاز والإبداع، وهذا ما يعرف بالتحفيز.

إن التحفيز منهج رباني قبل أن يكون منهج من صنع الإنسان ورد ذكره في العديد من آيات القرآن، مفاده دفع الناس إلى الخير والعمل وتحذيرهم من الشر والفشل. وعندما ننظر إلى واقعنا المؤسف نجد أن كثيراً منّا قد عزف عن هذا المحرك الرئيس للإنجاز، فغفل عنه الأب في بيته والمدير في إدارته، والراعي لرعيته، وبالتالي أصبحت النتائج تسرّ العدو وتبكي الصديق، ولا عجب فإنك لا تجني من الشوك العنب.–أليس كذلك –.

- يقول النبي صلى الله عليه وسلم: (من صلّى عليّ صلاة واحدة صلّى الله عليه بها عشرًا).
- واهتم الإسلام بقضية المكافأة على العمل الصالح والعمل المثمر وفي ذلك يقول الله تعالى: " مَن جَاء بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَالِهَا" فهذه مكافأة على عمل واحد إيجابي يكافأ بعشر أمثاله، وهذا تعزيز ودعم معنوي، ودافع مستمر في عمل الصالحات.
- يقول تبارك وتعالى: (هَلْ جَزَاءُ الإحْسَانِ إلا الإحْسَانُ).

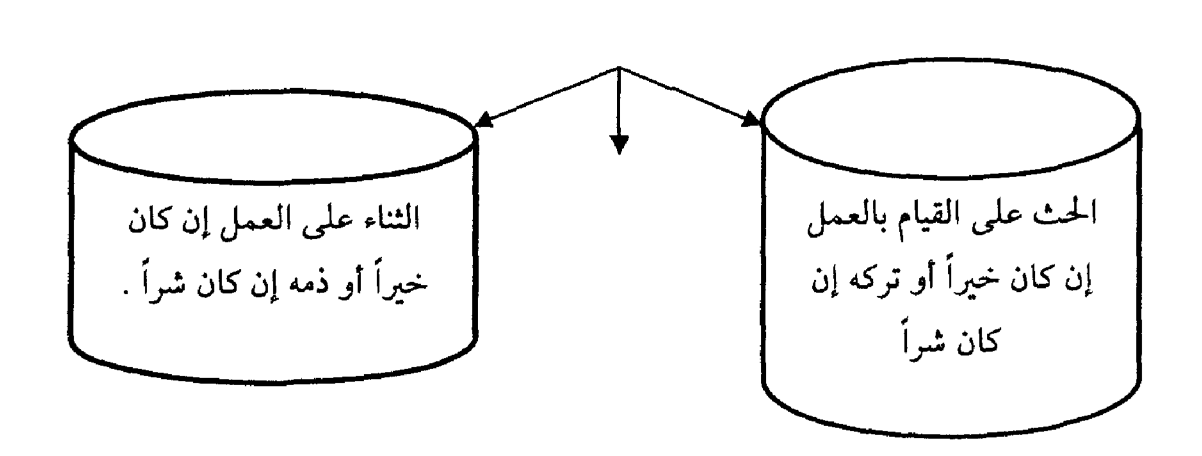
بل إن الأمر يتجاوز المكافأة على العمل إلى المكافأة على النية الصالحة، ففي حديث إبن عباس عن رسول الله ﷺ فيما يروي عن ربه تبارك وتعالى قال: (إن الله كتب الحسنات والسيئات، ثم بيّن ذلك، فمن همّ بحسنة فلم يعملها كتبها الله عنده حسنة كاملة. وإن همّ بها فعملها كتبها الله عز وجل عنده عشر حسنات إلى سبعمائة ضعف إلى أضعاف كثيرة وإن همّ بسيئة فلم يعملها كتبها الله عنده حسنة كاملة. وإن همّ بها فعملها كتبها الله سيئة واحدة).

وحديث عمر بن الخطاب رضي الله عنه المشهور: (إنما الأعمال بالنيات...) فالنتائج والمكافآت التي ينالها الإنسان عند إنجازه أمراً ما، تُحفزه على عمل أشياء أخرى إيجابية، فالتعزيز الإيجابي يقوي السلوك ويزيد من إحتمالية تكرار السلوك الإيجابي مرة أخرى.

المحاضرة الأولى

التحفيز في المنهج الإسلامي

يتجه إلى أمرين غاية في الأهمية:



أما الأول وهوالحث على القيام بالعمل إن كان خيراً أو تركه إن كان شراً:

- قول الله تعالى (وسارعوا إلى مغفرة من ربكم...)
- وقوله تعالى (.. فانفروا ثباتٍ أو إنفروا جميعاً)

- وقوله تعالى (.. لا يسخر قوم من قوم..)، (.. ولا يغتب بعضكم بعضا)
- وقول النبي صلى الله عليه وسلم (إحرص على ما ينفعك وإستعن بالله ولا تعجز)

أما الثاني وهوالثناء على العمل إن كان خيراً أو ذمه إن كان شراً:

- قوله تعالى (... نعم العبد إنه أواب).
- قوله تعالى (إن تبدوا الصدقات فنعمّا هي...)
- قوله تعالى (وإن له عندنا لزلفى وحسن مآب)

-أعزائي- المهم أن نعرف أنه ينبغي لنا أن نفرق بين أن نحفز الناس لمصلحة العمل فقط، وبين أن نحفزهم صادقين معهم راغبين في الخير لهم وساعين للإرتقاء بمستواهم نحو الأحسن والأفضل.فالله أمرنا بالصدق ونهانا عن الكذب، والنبي عليه الصلاة والسلام لم يحفز أحداً من الصحابة بالثناء عليه إلا بما فيه حقاً. كن صادقاً مع نفسك والآخرين

- إرحم أمتي بأمتي أبو بكر.
- وأقواهم في دين الله عمر.

- وأشدهم حياء عثمان.
- وأقضاهم علي ...

ولا يصح أن نكون في التحفيز كما يقول الشاعر:

يلـــقاك يحـــلف أنـــه بـــك واثـــق	فإذا توارى عنك فهـو العقـرب
يعطيك من طرف اللســان حـلاوة	ويروغ عنك كما يروغ الثعلـب

- ولا أن نكيل المدائح كذباً وخداعاً لمصلحة العمل:
- فقد قال الرسول ﷺ: (إذا رأيتم المداحين فاحثوا في وجوههم التراب)
- ولذا قال إبن حزم الأندلسي في رسالته الأخلاق والسير: (لا أعلم للمدح في الوجه من فضيلة دون صدق، عدا أن يكون الممدوح حاكماً فاجراً فيثنى عليه بضد ذلك علّه يقلع عن ظلمه وفجوره...).

مفهوم التحفيز

نشاط 1/1/1

أكتب تعريفاً موجزاً يوضح مفهوم التحفيز.

ما التحفيز ؟ (أجبني هيا)

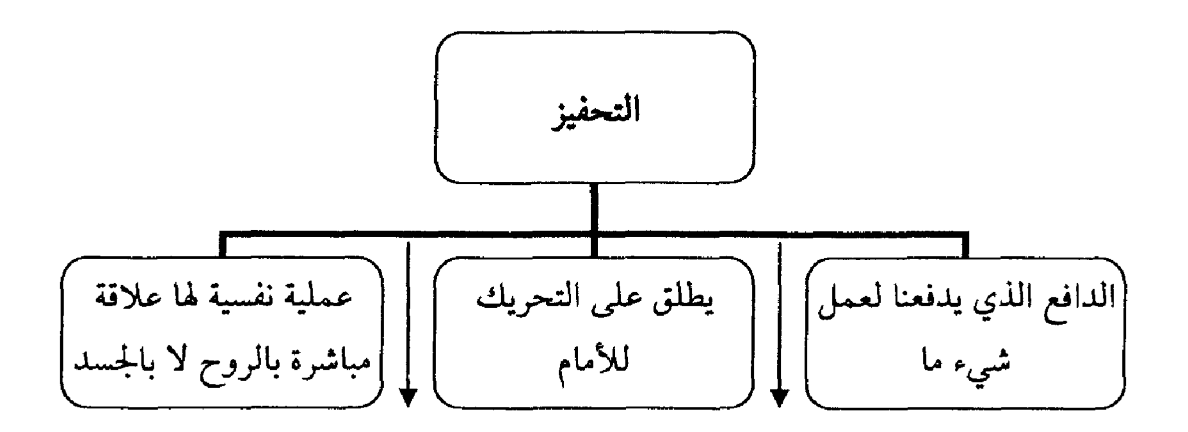
....

....

دعني أجيبك من خبرتي

كل عمل أو قول تقوم به وراءه دافع- أليس هذا هو الواقع-، فكل فعل أو قول له دافع، ولو نظرنا إلى الناس فهم يُحفزون أنفسهم إلى ما يظنون أنه الأكثر علاقة بمصالحهم.

يقول العالم وليم جمس – وهو من أكبر علماء النفس-: «من أعمق الصفات الإنسانية لدى الإنسان هو أن يحرص دائماً على أن يكون مقدَّراً خير تقدير من قبل الآخرين».



■ كل قول أو فعل أو إشارة تدفع الإنسان إلى سلوك أفضل أو تعمل على استمراره فيه.

الحاجة وجود عامل التحفيز

نشاط1/2/1

من خلال العرض السابق نجد أن الحاجة ملحة وضرورية لوجود عامل التحفيز لجميع فئات عمر الإنسان سواء أطفال، عامين، معلمين، أو أي شخص يقع تحت سلطاتنا ومسؤوليتنا.

إستنتجوا لي سبب هذه الأهمية: لماذا التحفيز مهم في نظركم ؟

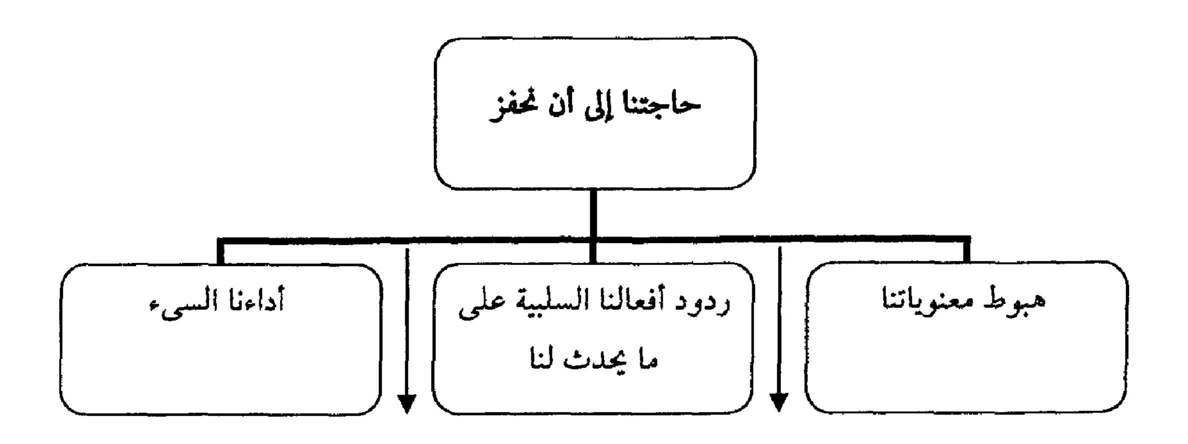
....

....

....

دعني أجيبك من خبرتي

-إستنتج – ما يلي هذه الأهمية (المبررات)



ضعف مؤهلاتنا العلمية والثقافية

دعونا نوضح هذه المبررات السابقة – هيا -:

هبوط معنوياتنا:

ليس من السهل علينا أن ندرك مشاعر الإحباط والإستياء لدى الآخرين من حولنا ولكن غالباً ما تدل أماراتهم على ما يضمرونه، عليك أن تتحسس بنفسك عند عدم وجود الهمة والنشاط في العمل.

دلائل الهبوط معنوياتنا نحن ومعنويات من حولنا

1. عدم التعاون بيننا.
2. عدم المحافظة على الدوام الرسمي.
3. إهمال التوجيهات والإرشادات.
4. والتذمر المستمر من العمل.
5. عدم احترام مواقيت إنجاز العمل.

أضف غير هذه الدلائل:

....

....

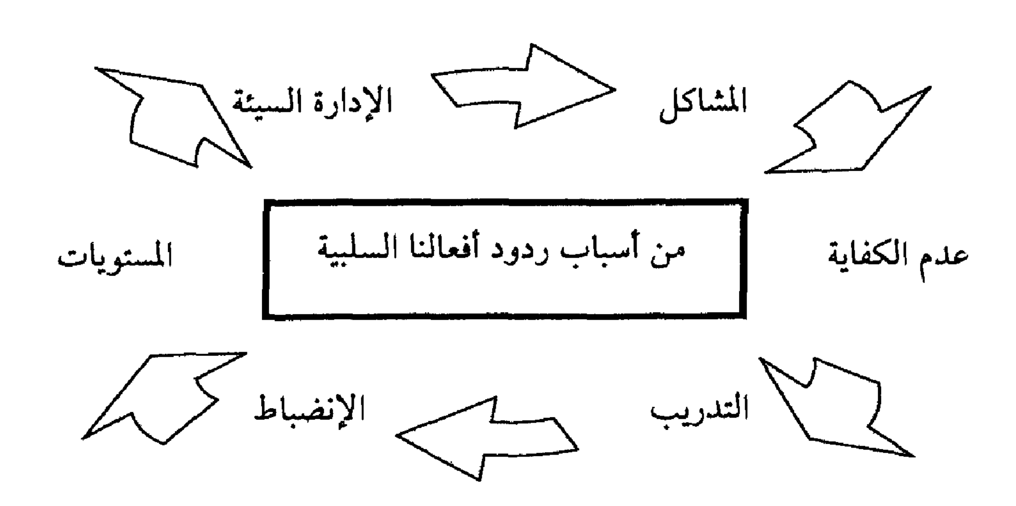
ردود أفعالنا السلبية:

عندما تنحرف الأمور عن مسارها الطبيعي في العمل –كما نلاحظه من جراء خبراتنا في الحياة العملية والإجتماعية–،غالباً ما يتخذ بعض الناس مواقف وردود أفعال تدل على سخطهم وإستيائهم وعدم رضاهم،فضلاً عن التهكم والسخرية مما يدل على إحباطهم، والمشكلة أنهم قد يجرُّون عدداً كبيراً من أقرانهم إلى دائرة الإحباط وعند ذلك يكون من الصعب إحياء معنوياتهم وتحسن إنتاجهم.

أداءنا السيء برأيك ما سبب هذا الأداء السيء الذي يصدر من قبلنا وقبلكم ؟ أجيبوني

....

....



ضعف مؤهلاتنا العلمية والثقافية ــــــــــــــضعف أهلية المسئول

إن سوء إدراك المسؤول (أب – أم – معلم – مدير- رئيس......) لإحتياجاتنا المعنوية والنفسية، وعدم أهليتهم الثقافية لذلك يعد عائق كبير في تيسير عمل الموظف ودفعه للإنتاج العالي، فلابد له من إعادة صياغة نفسه أولاً أو ترك المهمة لمن يستطيع دفع موظفيه لأداء أفضل.

فوائد التحفيز

نشاط2/2/1

لتحفيز بشكله العام إيجابيات كبيرة وضرورية منها:

ما فوائد التحفيز ؟ **برأيكم هل هناك فوائد لهذا التحفيز؟ أجيبوني..........**

تخفيض الفاقد في العمل، خاصة في الموارد البشرية.

1. العمل بجد أكبر لرغبتهم فيما يقومون به.
2. عدم الحاجة إلى مراقبة على أعمالهم فلديهم رقابة ذاتية.
3. الشعور بروح العدالة داخل مكان العمل أو تواجدنا.
4. إرتفاع معنوياتنا والإحساس بجوٍ ممتع في محيط تواجدنا.
5. تنمية روح التعاون والعمل بروح الفريق.
6. إنخفاض معدل دوران الموظفين
7. إنخفاض نسبة الغياب والتأخر.
8. تحقيق الأهداف التي خطط لها المعلم أو أهداف التعليم بشكل عام.

أصناف التحفيز

نشاط 1/1/2

هل تستطيع أن تصنِّف التحفيز، أو تضع له أنواع. ؟

حاول كتابة شيئاً من ذلك

....

....

....

تحفيز داخلي

وهو عبارة عن الدوافع الذاتية التي تحفزنا داخلياً، مثل مراقبة الله والرغبة والطموحات .

تحفيز خارجي

وهو عبارة عن الدوافع الخارجية التي تحفزنا خارجياً مثل المكافآت والعلاوات والسلوكيات

التحفيز

التحفيز الخارجي ينمى الدوافع الداخلية ويقود إليها، فإن وجدت الدافعية من الداخل التقيا في المعنى، وإن عدمت صار التحفيز هو الحث من الآخرين على أن يقوم الفرد بالسلوك المطلوب

ملاحظات مهمة حول التحفيز

أولاً: تحفيز الخير

عند منح شخص ما هدية تحفيزية للخير(معنوية أم مادية)، فإننا نقرن ذلك بأن هناك هدية أعظم وأبقى وأفضل عند الله لمن فعل الخير – هذا واقعنا أليس ذلك ؟.......... إن الربط المستمر بين المكافأة والرغبة بما عند الله عامل قوي لدفعهم لعمل ما يرضاه الله. فلابد أن يعلم أن هناك أعمالاً يجب أن تعمل من أجل الله عز وجل فيتعلم الإخلاص وأن لا ينال أجره إلا من الله وحده.

ثانياً: الإطراء المعتدل

من أقوى وسائل التعزيز الثناء الصادق والمديح المتزن والكلام الجميل المتلىء بالتقدير والشكر فبالإضافة ليسر هذا الأمر إلا إنه ينقل التعزيز من التركيز على الأشياء المادية إلى العواطف، فالإنسان بحاجة لإظهار الشكر والمديح على إنجازاته وسلوكياته الجيدة، فالتعزيز اللفظي من المحفزات القوية في تنمية السلوك وتقويمه.

ثالثاً: المكافأة المادية

كثير من الناس عندما يسمعون لفظة المكافأة، يتجه تفكيرهم إلى الأشياء المالية، وليس الأمر كذلك فيمكن تعزيز السلوك عن طريق هدية بسيطة، أو الخروج في رحلة، مع إشعار أن ذلك نتيجة لهذا السلوك الإيجابي، فلا يشترط في نوعية المكافأة أن يكون أمراً مالياً غير مقدور عليه.

رابعاً: التوازن في المكافأة

لابد أن تكون الهدية متناسبة مع طبيعة العمل المنجز، فيجب أن يكون هناك إعتدال في نوعية المكافأة، فلا إفراط ولا تفريط، فليس من المعقول إذا عمل العامل عملاً بسيطاً أكافئه مكافأة كبيرة، بل كل عمل بحسبه. فالإفراط في الهدية لا يعطي المقياس الموضوعي أو المصداقية الحقيقية ؛ بل يولد الغرور والتكبر وأنه قد وصل إلى القمة مع أن عمله قد يكون متوسطا.

وقد علّمنا الإسلام أن لا نبالغ ونتجاوز الحد في الثناء فقد جاء في الحديث عندما سمع رسول الله ﷺ رجلاً يبالغ في ثناء آخر قال: (ويلك قطعت عنق صاحبك قطعت عنق صاحبك مراراً. ثم قال: "من

كان منكم مادحاً أخاه لا محالة، فليقل: أحسب فلاناً والله حسيبه ولا أزكي على الله أحداً، أحسبه كذا وكذا إن كان يعلم ذلك منه)

خامسا: التحفيز أمر نسبي

فالمكافأة التي تجذب موظفاً ما قد لا تروق لشخص آخر- هذا يحصل- لا ريب، ولذلك من المهم أن نقدم المكافأة التي يرغب فيها الشخص بذاته. وكذلك من المهم التنويع في نوعية المكافأة، فالمكافأة المتكررة تفقد جاذبيتها وقيمتها المعنوية لدى هذا الشخص، وإنتقاء المكافأة وتغييرها يتطلب ممارسة وحنكة من المسؤول .

سادساً: وقت التعزيز

لكي تكون المكافأة فعّالة بحق، أعط المكافأة مباشرة عند حدوث السلوك المرغوب وذلك لترتبط المكافأة بالسلوك. ومن المهم كذلك أن يفهم الموظف السبب وراء حصوله على المكافأة

سابعاً: مراعاة أنماط الموظفين

تختلف دوافع الأشخاص ونفسياتهم وتصرفاتهم، لذا عليك أن تتلمس إحتياجات كل فرد على حده لتدفعه للعمل والإنجاز :

1. شخص (طالب، معلم....) يحب مهنته منتج ومبدع.

2. شخص (طالب، معلم....) يملّ من مهنته مقلّد غير منجز لعمله.

3. شخص (طالب، معلم....) يقع بين المنتج والخامل (متقلب).

المحفزات الأساسية

نشاط2 /2/1

في كتاب Konan Keet (ترشيد وتحفيز الموظفين): صنف إلى أنه يوجد ثلاث مجموعات أساسية لتحفيز وهي:

1. المتطلبات الأساسية.
2. المركز الإجتماعي.
3. الطموحات الشخصية.

هل تستطيع أن توضح المقصود في كل مجموعة المتطلبات الأساسية...........

....

مثل الطعام والشراب والجو المناسب، وجميع ضروريات الحياة اللازمة التي تضمن حياة كريمة وعزيزة.

1. المركز الإجتماعي

يبقى لدى الأفراد آمال وطموحات وهي: تبوؤهم للمراكز الإجتماعية وإيجاد الذات والتقدير، فالمركز يضمن مزيداً من الاحترام والعزة.

2. الطموحات الشخصية

لكل فرد منا طموحاته الشخصية التي يسعى لها، فالرغبة نحو تحقيق الطموحات هو حافز قوي يدفعك إلى الإنطلاق في العمل دون ملل.

أثر الجزاءات المحفزات

نشاط 2/2/2

يعمد الكثير من الأشخاص والمسئولين إلى وضع العديد من الجزاءات والعقوبات ؛ حتى يؤدي الموظفون(والأبناء والطلبة واللاعبون.....) أعمالهم دون تقصير، بينما يعمد القلة منهم إلى دفع العاملين إلى إنجاز أعمالهم عن طريق المحفزات.

ضع مقارنة موجزة بين النتائج المترتبة على كل منهما

....

- تحرك العامل للأداء المتوسط.
- لها تأثير خارجي .
- تشعر بالإستياء .
- تكسب النفور والأعراض .
- تشحن الموظفين بالخيانة .
- تورث الكراهية والحقد .
- إنتاجيتها متواضعة .
- أهدافها آنية .
- قوة للمدير .

- تدفع الموظف للأداء العالي .
- لها تأثير داخلي .
- تشعر بالرضا .
- تكسب الولاء والإلتزام .
- تشحن الموظفين بالإخلاص .
- تورث المحبة والتقدير .
- إنتاجيتها عالية .
- أهدافها بعيدة المدى .
- إستراتيجية للقائد .

المحاضرة الثانية

الطرق التقليدية للتحفيز

نشاط 1/1/3

إذا حدث التحفيز لدينا، فإنه يتم بطرائق تقليدية مكررة.

ما المحفزات التقليدية الشائعة ؟

....

....

....

الطرائق التقليدية لتحفيز:

1. المكافآت والعلاوات والترقيات.
2. الإنصات لآراء وتقبل وجهات نظرهم.
3. خطاب الشكر والتقدير والدرع التذكاري.

4. الإتصال الفَعال مع الإبتسامة والمرح.

5. الكلمات التي تدل على الإعجاب والمدح والثناء.

6. إعلان المحاسن وأسرار العيوب.

7. الحوار الفعّال مع الموظفين وإظهار الود والمحبة.

8. تدريب الموظفين وتطويرهم المستمر.

أساسيات خطة التحفيز

تحتاج خطة التحفيز إلى إستعداد مسبق لتهيئة الجو المناسب لممارسة التحفيز.

برأيك، كيف نهيىء أنفسنا والعاملين معنا، قبل البدء بتحفيزهم

....

....

(1) هيىء الظروف المناسبة للعمل والمعلمين.

(2) وفّر عامل الرضا والأمان للمعلمين.

(3) أشعرهم بوجود الهدف وأهميته ودورهم الهام في سبيل تحقيقه.

(4) امنحهم المسؤولية وأتح لهم محاسبة أنفسهم.

(5) أبلغهم بالمعلومات والإرشادات والنتائج أولاً بأول.

(6) تعمّق في حاجات ودوافع كل معلم أو مجموعة.

تحويل الرغبات إلى محفزات.

نشاط3/1/3

كيف يمكنك تحويل الرغبات التالية عند الأشخاص إلى محفّزات:

النشاط	الملكية
السلطة	الانتماء
التمكين	الإنجاز
الإتصال	التفوق
الإحترام	المعنى

يمكن إستغلال رغبات الأشخاص وتحويلها إلى محفزات لهم من خلال::

A.**رغبة النشاط**: إجعل العمل أكثر نشاطاً وأضف التنوع للعمل واطلب آراء من حولك.

B. **رغبة الملكية**: أتح لهم الفرصة للمساهمة في النجاح العام للمدرسة أو المؤسسة،.... ومجالاً أكبر للإختيار وإتخاذ القرار، وأعطهم المسؤولية عما يفعلون.

C. **رغبة السلطة**: أتح هم فرصة القيام بدور قيادي.

D. **رغبة الانتماء**: وظّف قوة العمل الجماعي وقواهم الكامنة.

E. **رغبة التمكين**: أتح فرصاً للتعلم وتجاوز عن الأخطاء، ووفر مقاييس موضوعية للأداء، ودعهم يضعون الأهداف لأنفسهم.

F. **رغبة الإنجاز**: شجعهم على التطور، وتحدّاهم ليتفوقوا على أنفسهم.

G. **رغبة الاحترام**: شدّ من أزرهم، وأرهم تقديرك وعرفانك.

H. **رغبة المعنى**: إشرح لهم أهمية وقيمة ومعنى ما يفعلون.

I. **رغبة الاتصال**: إمنح هم فرصة الإتصال العضوي فيما يقرب وجهات النظر ويردم فجوات الخلاف.

J. **رغبة التفوق**: نمِّ في أذهانهم فكرة النجاح الجماعي، وأن نجاح المؤسسة هو نجاح العامل والعكس صحيح.

كيف تحفز ؟؟

نشاط3/ 1/ 4

لماذا لا زلنا نحصل على أداء أقل من المطلوب ؟أجيبوني بصراحة ودون تردد...

....

....

....

هل سبق لك أن تساءلت: (لماذا لا يبدو بعضنا مندفع للعمل بسرور ؟)

....

....

....

....

لست الوحيد الذي يتساءل هكذا.

■ إنّ المشكلة واسعة الإنتشار جداً بحيث يرى بعض الخبراء أنّ 70٪ من عمّال اليوم أقل إندفاعاً مما كانوا عليه في السابق.

■ لذا: ما الواجب عليك عمله لتحفيز الآخرين للقيام بأفضل ما لديهم؟

....

....

....

....

المشكلة أنّ المزايا والعطلة والراتب هي مقابل لخدمة الموظف، وليست لتحفيزه. هكذا أتصور – تصححوني إن أخطأت

- ألق نظرة على أيّ ممن هم حولك وستجد أنّ هذا النوع من المقابل لخدمة الموظف أصبح قياسياً في الوقت الحاضر. لذلك الكثير منا يبذل الجهد ما يكفي فقط للحفاظ على وظيفته.
- من الواضح أن "عمل ما يجب القيام به للنجاة فقط" ليس هذا ما تريده من موظفيك إذاً، إن **كانت هذه المزايا الممنوحة لا تحفزهم ! فما؟ العمل**

....

....

دعني أوفر عليك مجهود التفكير بالإجابة التالية:

لكن قبل ذلك أجبني عن هذا التساؤل البسيط:

لكي تحفّز نفسك والآخرين، هل تغيّر من حولك أو نفسك أو تغيّر التنظيم الذي يعمل فيه ؟

الجواب

من الممكن : تغيير التنظيم هو ما يجب القيام به ؛ لأن تغيير الأفراد يأخذ الكثير من الوقت والجهد. وغالباً ما يكون متعذراً.

إن لم تقتنع بهذه الايجابية، أعطني رأيك بوضوح هنا

....

....

لذا، يمكن أن تتساءل **كيف أقوم بتغيير التنظيم ؟** سؤال جميل إنه ليس بالصعوبة التي تتوقعها.

كيف ؟ أنا أسأل: وعيك الجواب

....

....

استراتيجيات طبيعية للتحفيز .

- إنّ الموظفين الذين يعملون تحت إشرافك يُحفّزون طبيعياً. (بدون استعمال المال).
- كلّ ماعليك القيام به هو الاستفادة من قدراتهم الطبيعية.
- يمكنك ذلك من دون أن تنفق أي مبالغ تذكر

نشاط 2/2/3

أول الإستراتيجيات الطبيعية للتحفيز هي:

إزالة السلوكيات المعوقة للتحفيز.

ما المعوقات التي يجب أن نشرع فوراً في إزالتها إذا أردنا تحفيز أنفسنا والآخرين؟

ضع جوابك هنا

....

....

....

....

....

دعني أشاركك في تفكيرك

الا تعتقد أنه لابد أن نعمل على إزلة معوقات التحفيز؟ لكن كيف ؟

فكر بالممارسات التي تعمل على تدني عزيمة الشخص ونفسك، حتى تجيب على ما سبق.

منها:

1- كثرة السياسات

2-التوقعات غير الواضحة عن الأداء

3-القواعد غير الضرورية يجب إتباعها

4-الإجتماعات غير المفيدة

5. حجب معلومات.
6. تقديم النقد المباشر بدلاً من التعليقات البنّاءة.
7. قبول الأداء المنخفض.
8. المعاملة بشكل غير عادل.
9. الإستفادة من الحد الأدنى من طاقة.الافراد

كم من هذه المثبطات موجودة عند تعاملك مع الآخرين ؟

كم واحدة يمكنك إزالتها؟

هل لديك أمثلة لبعض المحفزات التي تساعد على تحفيز قدراتك وقدرت الآخرين الطبيعية بالتركيز على إحداث بعض التغييرات.؟

ضع جوابك هنا

....

....

ليس وحده المهم أن تُحفِّز ولكن الأهم أن تستمر عملية التحفيز، لتحافظ على بقاء المستويات والمعنويات بمعدلاتها العالية، وهناك عدة أساليب عملية لإبقاء المعنويات في أعلى رتبها .. إستنتج شيئاً منها.

- أخذ الأراء.
- الإكتفاء بالتوجيهات والتصويبات الطفيفة.
  جرب ماذا تخسر
- الإشراف والمتابعة بالإضافة إلى التقدير.

أسلوبك وسلوكك وأخلاقياتك، تحدد كثيراً من مواقفك وتوجهاتك لإستمرار التحفيز.

ما العوامل الشخصية المؤثرة التي تحدد موقفك، ومدى إستمرارك في تنشيط عامل التحفيز ؟

النظرة الإيجابية/ التصرف بشكل متماسك وثابت / الإبقاء على وتيرة العلاقات الجيدة

لابد من أخذ عدة عوامل بالحسبان عند إجراء الحوافز ؛ كي تكون ذات فعالية وأثر إيجابي.

حاول إستنتاج شيئاً منها:

1-...

2-..

3-...

4-..

هناك معوقات كثيرة، تحد من تطبيق مبادئ التحفيز، أو تقلل من فعاليتها.

إستنتج شيئاً من معوقات التحفيز.

1- ....

2- ....

3- ....

4- ....

الخاتمة

اقرأ، وافهم، وطبق

خطوات الحلزون:

عندما يوسم الشخص بأنه خمول وغير نشيط في عمله أو أنه بطيء في حركته أو في تنفيذه لمسؤولياته أو أنه بارد جداً في تحقيق طموحه فإنه يقال: فلان كالحلزون أو القوقعة أو يمشي مشية الحلزون! الحقيقة أننا ظلمنا الحلزون ظلماً كبيرا!! صحيح أن الحلزون يسير ببطء شديد لكنه يسير بثبات، وكما يقول المثل: ببطء ولكن بثبات Slowly but steady.

إذ أن العجلة والتسرع ليس لهما فائدة على الإطلاق ولا يرجعان بخير، وكما يقال: العجلة من الشيطان.إنه ليس من المهم أن تكون مسرعاً في أداء عملك أو في سيرك لكن المهم أن تعرف جيداً ما تقوم به وإلى أين يوصلك، وإنه ليس من المهم أيضاً أن تبذل مجهوداً ونشاطاً فوق المعتاد حتى تحقق ما تصبو إليه مستخدماً كل طاقاتك ولكن عليك أن تستخدم عقلك، نعم عقلك،وكما يقول المثل: إعمل بذكاء ولا تعمل بجد. يذكرنا ذلك بقانون تستخدم تطبيقاته مؤسسات عديدة في دول كأمريكا وأوروبا على نطاق واسع خاصة في المجال الإداري والتجاري يسمى قانون الجهد الأقل، هذا ليس موضوعنا، نعود إلى الحلزون فهل تريد أن تكون مثله؟ المسافة بعيدة والظروف محيطة، فهل أستطيع العبور والإجتياز؟من الممكن أن أسقط للأسفل، أو تسقطني الرياح،انتظر..

لماذا أنظر للأسفل؟ أعرف هدفي ولن أتراجع! الحياة مغامرة جريئة وتحدي أو لاشيء!!نعم أستطيع الوصول، يمكن أن أفعلها! سأتطلع للأمام للأمام دوماً!

المرونة، يجب أن أكون أكثر مرونة فالأكثر مرونة أكثر تحكماً More in flexibilty.. more in controlالمرونة والإصرار والذكاء هو زادي، سأصل!تحقق هدفي لإني ببساطة كنت مؤمناً به، لقد وصلت رغم الظروف رغم الرياح التي عصفت بي لتسقطني رغم صغر حجمي رغم محدودية قدراتي أمام محيطي فهل تفعل مثلها يا إنسان؟ هل تريد أن تصبح مثلي؟

ماذا تنتظر؟

لذلـــــك:

1. ثق بهدفك وآمن به، إعرف طريقك واسلكه ببطء لكن بثبات.
2. كن مرناً، المرونة قوة والأكثر مرونة الأكثر تحكما في أي نظام.
3. تحلى بالإصرار والعزيمة.
4. كن ذكياً وفكر بعمق.

خاتمة الفصل

الضفدع الصغيرLittle Frog

كان هناك مجموعة ضفادع صغيرة قررت القيام بمسابقة للجري. التحدي كان الوصول إلى أعلى قمة برج. تجمعت الحشود من الضفادع لمشاهدة السباق والتشجيع.وبدأ السباق !وبأمانه لم يصدق الحضور أن أحداً من هذه الضفادع الصغيرة ستستطيع أن تحقق التحدي.وأن تصل إلى قمة البرج.وكل ما تسمعه من الحشود هو: مستحيل..... مستحيل أو لا يمكن أن يصل أي ضفدع إلى القمة لأن البرج عالي جدا».وبدأت الضفادع تسقط من الإعياء واحداً تلو الأخر ما عدا تلك الضفادع المتحمسة وبالمليئة بالنشاط وبدأت الحشود تصرخ انه صعب جدا.. لن يستطيع أحد أن يصل.واستمر سقوط المزيد من الضفادع الصغيرة. ما عدا ضفدع واحد استمر في الصعود إلى القمة..أعلى وأعلى. ...لم يتخلى عن إصراره أبدا.!

وفي النهاية سقطت كل الضفادع ما عدا صديقنا الضفدع الصغير الـذي نجح ووصل.

وبالتالي أرادت كل الضفادع التعرف على هذا الضفدع ومعرفـة:كيف استطاع أن يصل؟

والكل سأل: من أين أتى هذا الضفدع الصغير بالقوة للوصول إلى أعلى البرج؟

عندها الكل إكتشف!!

الضفدع الفائز كان!!

أصـــــــم !!!!

والحكمة

لا تصغي أبداً...إلى ميول الآخرين السلبية والتشاؤمية.

لأنهم يسلبوك....أحلامك الجميلة وآمالك التي تحتفظ بها في قلبك.

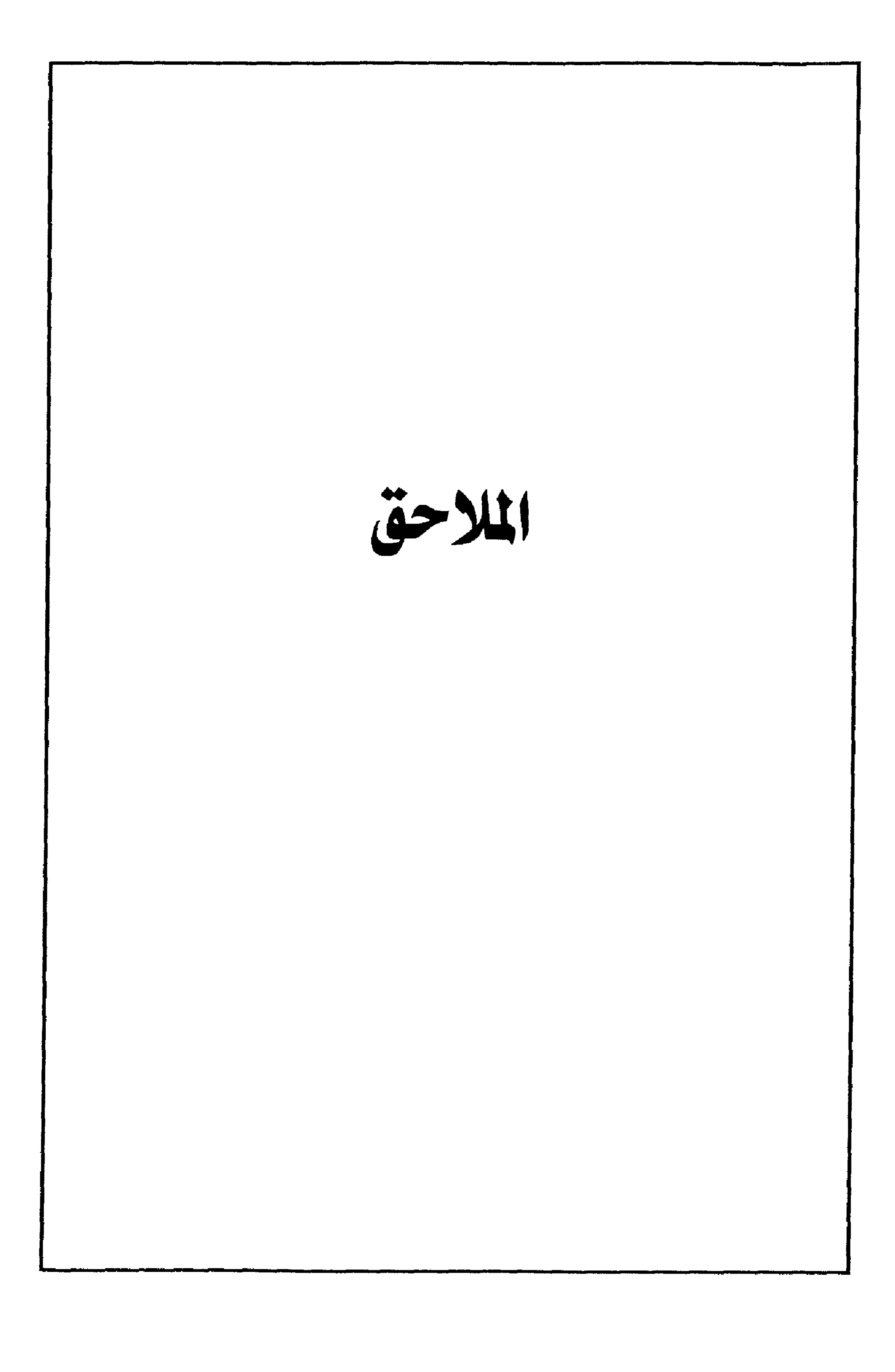
دائماً فكر.....في قوة تأثير الكلمات.

لأن كل ما تسمع أو تقرأ يؤثر على أفعالك.

لذلك كن إيجابي

وفوق ذلك.!كن...أصم ! عندما يقول لك أحدهم: أنك لا تستطيع أن تحقق أحلامك.

ودائما قل:أنا أستطيع.!



الملاحق

مقياس مهارات تنظيم الوقت

هنا قائمة لمجموعة من الفقرات الهدف منها قياس مهارة تنظيم الوقت، سوف تستخدم هذه الأداة للتعرف على مستوى تنظيم الوقت لديك، عليك بيان درجة إنطباق كل فقرة من هذه الفقرات عليك، علماً بأن تنظيم الوقت هي " القدرة على إستغلال الوقت بكفاءة أعلى بحيث ينتج الفرد أكثر في وقت أقل وبدرجة مناسبة من الإتقان.

الرقم	الفقرة	تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق بدرجة بسيطة	لا تنطبق
1	لدي وقت كاف ِللترويح عن النفس				
2	كثيراً ما أكون في عجلة من أمري				
3	أعمل طوال الوقت ولا أستريح				
4	أهتم بتوفير وقت للنشاطات الإجتماعية				
5	أخصص وقتاً محدداً لدراسة كل مادة دراسية				

الرقم	الفقرة	تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق بدرجة بسيطة	لا تنطبق
6	أخصص وقتاً محدداً لمراجعة دروسي				
7	أستخدم أوقات الفراغ خلا اليوم للدراسة				
8	فترات الدراسة لدي كافية لإنجاز واجباتي الدراسية				
9	يطغى وقت النشاطات الإجتماعية لدى على وقت الواجبات والأعمال الأخرى				
10	لدي برنامج منتظم للوجبات الغذائية				
11	يلاحظ الآخرون عادة باننى في عجلة من أمري				
12	أحافظ على مواعيدي بدقة				

الرقم	الفقرة	تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق بدرجة بسيطة	لا تنطبق
13	لدي وقت فراغ طويل نسبياً				
14	أتناول وجبات الطعام بسرعة كبيرة				
15	ألبس ملابسي على عجل				
16	هناك علاقة إيجابية بين الوقت الذي أقضيه في العمل والإنجاز الذي أحققه				
17	أقوم بعمل وأحد في وقت واحد فقط				
18	أجد صعوبة في تقرير الذي سأفعله بعد الإنتهاء من المهمة التي تشغلني				
19	أقضي في الدراسة عدد ساعات كالتي يمكن أن أقضيها في ممارسة أي عمل أخرى أحبه				
20	دراستي منظمة في فترات يتخللها				

الرقم	الفقرة	تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق بدرجة بسيطة	لا تنطبق
	فترات للراحة				
21	أجد صعوبة في إجبار نفسي على إكمال عمل معين في فترة دروسي				
22	عمل برامج دراسي منظم يفيدني				
23	أنام الساعات التي أحتاجها				
24	أقضي وقت أطول في دراسية المواد الأصعب من الوقت الذي أقضيه في دراسية المواد الأسهل				
25	كثيراً ما أذهب إلى المدرسة دون إكمال واجباتي المدرسية				
26	أعمل على زيادة فترات الدراسة في أيام الإمتحانات وأتنازل عن بعض النشاطات الإجتماعية والترويحية				
27	أقضي الكثير من الوقت في قراءة				

الرقم	الفقرة	تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق بدرجة بسيطة	لا تنطبق
	موضوعات أخرى غير دراسية بحيث لا يبقى لدى وقت لإكمال دروسي				

مقياس الثقة بالنفس

الرقم	العبارات	نعم	لا
1	هل تجد أن المحادثة تساعد بتحسين القراءة في تشكيل أفكارك		
2	هل تحتاج طموحاتك إلى مثيرات معينة خلال تفاعلك مع الأشخاص الناجحين		
3	هل تحب أن تتسوق لوحدك		
4	هل تواجه صعوبات في تنظيم أفكارك		
5	هل تفضل القيام بالإستعدادات الخاصة بالرحلة إلى قرية قريبة على أن تذهب إلى الرحلات المحضر لها مسبقاً		

الرقم	العبارات	نعم	لا
6	هل تتأثر كثيراً بحوافز أو لوم الناس (الآخرين)		
7	هل تتجنب إعادة البضائع		
8	هل تعتبر أن التمسك بالأعراف والعادات الإجتماعية مظهر هام في الحياة		
9	هل تعتقد أنك بحاجة لشخص ما بجانبك عندما تتلقى أخبارا سيئة		
10	هل يسبب لك عدم الإرتياح كونك مختلفاً عن الآخرين أو كونك متمسكاً بالأعراف		
11	هل تفضل إتخاذ القرارات الصعبة لوحدك		
12	إذا كنت تبحث عن عمل فهل تفضل العمل كمساعد في مشروع لأشخاص آخرين على أن تكون مستقلاً بنفسك في عملك الخاص		
13	عندما تكون روحك المعنوية متدنية هل تحاول البحث عن شخص ما ليشجعك		
14	هل تفضل أن تكون لوحدك أغلب الأوقات		
15	عل تفضل القيام بالرحلات مع شخص ما يقوم		

الرقم	العبارات	نعم	لا
	بإعداد جميع الترتيبات الضرورية للرحلة لوحده		
16	هل تفضل عادة تجريب عمل الأشياء أكثر من إحضار شخص ما ليريك كيف تعمل		
17	هل تحب الحصول على الإنتباه عندما تكون مريض خصوصاً من الأشخاص الذين تعرفهم		
18	هل تفضل مواجهة المواقف الخطيرة لوحدك		
19	هل تستطيع عادة رؤية أين تقع أخطاؤك دون أن تجعل أحداً يشير إليك عنها		
20	هل تحب عمل الصداقات عندما تذهب إلى أماكن جديدة		
21	هل تستطيع المثابرة في أداء المهمات لفترة طويلة دون أن يقوم أحد بتشجيعك		
22	هل تعيش في فترات من الواحدة		
23	هل تحب الحصول على العديد من وجهات نظر الآخرين قبل القيام بقرار هام		
24	هل تكره القيام بأي يمكن أن يؤدي إلى إنعزالك عن		

الرقم	العبارات	نعم	لا
	الناس لعدة سنوات مثل التجوال في الغابات		
25	هل تفضل اللعب لوحدك مقابل الرقص مع الآخرين		
26	هل تحاول عادة تحمل المسؤولية من تلقاء نفسك		
27	هل تستطيع تكوين الصداقات بسهولة		
28	هل تستطيع أن تبقى متفاءل عندما تكون آراء الآخرين عنك أنك مكتئب من أجل ذلك		
29	هل تحاول الحصول على طريقتك الخاصة فيك حتى لو إضطررت للقتال من أج ذلك		
30	هل تحب أن تكون مع مجموعة كبيرة من الناس		
31	هل تحصل على نفس القدر من الأفكار عن طريق القراءة مما لو قضيت ذلك الوقت في المناقشة		
32	هل تفضل الإشتراك في الألعاب التنافسية الفردية عن الألعاب الجماعية		
33	هل أنت عادة تواجه مشكلات لوحدك دون البحث عن مساعدة		
34	هل تشعر بالمرح أو الإثارة في الأشياء عندما تكون مع الجماعة أكثر أم عندما تكون لوحدك		

الرقم	العبارات	نعم	لا
35	هل تكره إستكشاف الطرق في الأماكن الغريبة		
36	هل تستطيع العمل بسعادة دون الجوائز أو الحوافز		
37	هل تشعر أن الزواج عامل ضروري لسعادتك		
38	هل تحب أن تقدم لك الإقتراحات عندما تكون متحيزاً في العمل		
39	هل تفضل عادة القيام بتنفيذ خططك الخاصة لوحدك على أن تقوم بذلك مع الآخرين		
40	هل تجد عادة أن الناس أكثر إثارة لك من أي شخص اخر		

اختبار خاص لدورة التعامل مع الأخرين:

هل أنت لبق

(فيليب كارتر و كين راسل، اختبارات القياس النفسي)

1) أنت مدعو لحضور إحدى الحفلات ووجدت شخصاً حديثه يدعو إلى الملل قد طالت مصاحبته لك، فكيف ستتصرف للتخلص من هذه الصحبة المزعجة.

أ- تبدأ في التثائب أو تظهر ضيقك، فإذا لم يفهم الشخص معنى هذه الرسالة فإنك تختلق عذراً لفعل شيء أخر مثل رغبتك في إجراء مكالمة هاتفية.

ب- تختلق عذراً بأن تدعى أنك قد رأيت شخصاً في الركن الثاني من الغرفة وأنك تحتاج لمحادثته في أمر مهم.

ج- تستمع بأدب، ولكن تحاول أن تغير الموضوع إلى شيء يثير ملل رفيقك بنفس الدرجة، على أمل أن يبتعد عنك ليثير ملل شخص اخر.

2) زميل عمل أتى إلى المكتب في صباح يوم ما، وكان يرتدي ملابس غير ملائمة للعمل بالمرة، أي التصرفات التي تنطبق مع ما ستقوم به؟

أ- ستطلق تعليقاً مثل: "أعتقد أنك ترتدي هذا لتكسب رهاناً"

ب- ستطلق تعليقاً مثل: حسناً ! ذلك شيء مختلف."

ج- تصمت وتحتفظ بأفكارك لنفسك.

3) قرأت في الجريدة أن زميلاً لك قد حرم من القيادة لمدة 12شهراً بسبب قيادته وهو تحت تأثير عقار مخدر، فكيف ستتعامل مع هذا الوضع حينما تراه؟

أ- تخبره بأنك قرأت عن الحادث لتزيل أي توتر في الحال

ب- تطلق تعليقاً مرحاً مثل: "لا أعتقد أنك تستطيع أن تقلني إلى منزلي بسيارتك اليوم، أليس كذلك؟

ج- لا تقل شيئاً وتترك الأمر لزملائك ليثيروا الموضوع

4) دعاك بعض الأصدقاء لتناول العشاء، فكانت الوجبة الرئيسية صنفاً لا تحبه، فأي التصرفات التالية سيكون رد فعلك ؟

أ- تعتذر بشدة وتقول إنك ببساطة لا تستطيع أكل هذا الصنف لكنك تقدر كل المجهودات التي قاموا بها

ب- تحاول جاهداً أن تأكل ما تستطيع.

ج- تأكل ما تستطيع، وتجامل مضيفك على جودة كل الأشياء التي أكلتها.

5) أهداك أحد أقربائك " ضمة ورد" بشعة، فأي من التصرفات التالية سيكون تصرفك ؟

أ- تقول: "يا إلهي ! ما الذي فعلته لأستحق شيئاً كهذا ؟

ب- تقول له: "شكراً جزيلاً، لكنها في الواقع لا تناسب ذوقي،فهل هناك إمكانية لإعادتها إلى المتجر وإستبدالها بأخرى ؟

ج- تقول له :" إنها فعلاً جميلة، سأرى أين يمكنني وضعها"

6) قابلت صديقاً لم تره منذ مدة طويلة وكانت تبدو عليه مظاهر الإعياء الشديد فما هو رد فعلك؟

أ- تقول له: "يا إلهي، إنك تبدو في حالة مزرية، ما الأمر ؟

ب- تعلق متسائلاً: "ما الذي حدث لك مؤخراً.

ج- تمطره بوابل من الترحيب وتقول إنك مسروراً جداً لرؤيته ولكنك لا تعلق على حالته الصحية الواضحة حتى يفجر هو الموضوع بنفسه ؟

7) يمتلك جارك بعض أشجار الصنوبر التي تحجب الضوء عن منزلك فما هو السلوك الذي ستستخدمه لتقنعه بأنك تريده أن يقوم بتقليم هذه الأشجار؟

أ- تسمعه بعض التعليقات عندما تكون في الحديقة مثل: "أليس الظلام حالكاً هنا؟ أنا أشعر وكأني في غابة مظلمة"

ب- عندما يكون جارك بالخارج تضع أمام باب منزله ورقة دعائية من شركة محلية متخصصة في تقليم الأشجار.

ج) تكون صريحاً وتقول إنه على الرغم من أنك تعشق أشجار الصنوبر كثيراً، إلا أنك تتمنى أن يقوم جارك بتقليمها، لأنها تحجب الضوء عن منزلك.

8) أنت تسير في الشارع وفجأة تجد شخصاً يسقط بجوارك، فكيف تتصرف؟

أ- تطلق تعبيراً مرحاً محاولة منك للتخفيف من وقوع هذا الموقف المحرج عليه مثل: "أراك في السقطة القادمة" ! أو استمتع برحلتك القادمة !"

ب- لا تفعل شيئاً إلا إذا وجدته مصاباً.

ج- تهرع لمساعدته وتسأله إذا كان بخير، أو إذا كان بإمكانك مد يد العون له.

9) زرت بعض الأصدقاء ووجدت أن حديقتهم مهملة بشكل ملحوظ، فما هو رد فعلك؟

أ- تعلق قائلاً: "إن المكان هنا يشبه الغابة، أليس كذلك ؟ " أو تقول: أعتقد أن تنسيق الحدائق ليس من هواياتك".

ب- تعلق قائلاً: "أعتقد أنك كنت مشغولاً جداً في عملك مؤخراً لدرجة جعلتك لا تلتفت إلى مهامك الأخرى"

ج- لا تعلق مطلقاً على حالة الحديقة.

10) أنت معتاد الذهاب مرتين سنوياً مع جارين سابقين لك لتناول وجبة غالية الثمن وتتناوبون دفع الحساب، ومن المقرر أن تذهبوا لتناول تلك الوجبة في خلال أسبوعين، وهذه المرة سيقوم أحد جيرانك السابقين بدفع الحساب، ثم علمت أن واحداً منهما قد

فصل من عمله فجأة ولا يعمل حالياً، فكيف تتصرف في هذا الموقف؟

أ- تتصل بهما وتسألهما إذا كانا يرغبان في إلغاء موعدكم.

ب- تتصل بهما وتقول إنك مازلت راغباً في الذهاب لكن بشرط أن يدعاك تدفع الحساب رغم أن هذا ليس دورك.

ج- لا تفعل شيئاً وتترك الأمور تسير بشكل طبيعي.

11) نشر أحد أصدقائك كتاباً مؤخراً، ولكن النقاد وجهوا إليه نقداً لاذعاً، فماذا سيكون رد فعلك حينما ترى صديقك في المرة القادمة؟

أ- تقول له وأنت تداعبه: " أرى أنت أن الكتاب لم يخفق بصورة جيدة.أليس كذلك؟

ب- تقول له: " لا تقلق حيال ما يقوله النقاد – أنا وأثق من أن الكتاب سيحقق مبيعات هائلة.

ج- تقول له:" تهاني الحارة على نشرة كتابك، هل لي أن أحصل على توقيع؟

12) توفي قريب لأحد زملائك في العمل، فكيف ستتعامل مع هذا الموقف بعد ما تراه أيام من الجنازة ؟

أ- تعلق قائلاً: "كيف حالك الآن ؟ أتمنى أن تكون مراسم الجنازة قد سارت على أفضل حال"

ب- لا تقول شيئاً

ج- تنفرد بزميلك في مكان هادئ وتقدم له التعازي وتعبر له عن مدى أسفك لسماع تلك الأنباء السيئة.

13) تم الاستعانة عن خدمات جار لك للتو من عمله، فماذا ستقول له عندما تقابله؟

أ- تقول له: "أتوقع أن تكون متأثراً جداً بشأن خسارتك لوظيفتك، إن الحياة تكون صعبة فعلاً عندما نمر بمثل تلك الظروف"

ب- تقول: "يجب أن تنظر إلى الجانب المشرق، فكثيراً ما تنقلب مثل هذه الأشياء إلى الأفضل.

ج – لا أذكر شيئاً عن حالة الإستغناء عن خدماته.

14) وأنت تغسل سيارتك وجدت جارك وقد رجع إلى منزله بسيارته الجديدة مهشمة تماماً، فما هو رد فعلك؟

أ- تهون الأمر قائلاً "يا إلهي ! أنا آسف لتعرضك لهذا الحادث، هل أنت بخير ؟

ب- تعلق قائلاً: "أتمنى أن تكون قد سددت أقساط التأمين بالكامل"

ج- تعلق قائلاً: "يا للسماء ! ما حالة السيارة الأخرى التي صدمتها يا ترى ؟

15) حضرت حفلاً أقامته الشركة التي تعمل بها، وبدأ أحد الحضور في التحدث إليك متودداً إلا أنك تكرهه، فكيف تتصرف في مثل هذا الموقف ؟

أ- تخبره بطريقة غير مباشرة أنك غير مستعد لتكوين صداقات جديدة

ب-تخبره مباشرة بأنك لست من النمط الذي يمكن أن يصادقه.

ج- تتجاذب معه أطراف الحديث لتتعرف طبيعة شخصية، لأنك ربما كان حكمك السابق عنه جائراً.

16) أتى زميل لك العمل بزوج أحذية مختلف الألوان ، واحدة سوداء والأخرى بينه اللون، وكنت أول من لاحظ ذلك، فما هو رد فعلك؟

أ- تخبر باقي الزملاء في البداية بأنك شاهدت شيئاً مضحكاً جداً

ب- تعلق قائلاً وهل لديك زوج آخر من الأحذية مثل هذا في المنزل؟"

ج- تنفرد به وتلفت نظره حتى يستطيع أن يرجع إلى المنزل ويبدله قبل أن يراه غيرك.

17) أعلن زميلك في العمل أنه قرر تغـيير مظهـره المعتـاد، وفي اليـوم التـالي أتـى إلى العمـل في ثيـاب غـير متناسـقة كخطـوة أولى لهـذا التغيير. ما هو رد فعلك عندما تراه لأول وهلة؟

أ- تقول له مثلاً:" لا !لم أعتقد أنك كنت جاداً هل أنت متأكـد أنـك فكرت ملياً فيما ستقدم عليه.

ب- تقول له:"رائع ! أنا معجب بشجاعتك، حظاً سعيداً وأتمنـى ألا تتغير معامله الناس لك.

ج- لا تقول شيئاً مختلفاً عما كنت ستقول في أي يوم آخر:"

18) أصبحت تصرفات أحد المـوظفين الجـدد مزعجـة وبغيضـة جـداً مؤخراً فإذا كنت رئيس القسم، ما أفضل الطرق التالية بالنسبة لـك للتعامل مع هذا الأمر ؟

أ- تقول له إنه لا يتواءم مع هذه الوظيفة، وأنك قد تضطر إلى فصله في المستقبل إذا أصر على الإستمرار في هذا السلوك.

ب- تقول له إنه على الرغم من أن عمله يسـير بشـكل معقـول، إلا أنك لاحظت أنه في مناسبات عديدة قـد ضـاق زمـلاء الآخـرين وتنصحه بأن يفكر في هذا الأمر جدياً

ج- تقول له إنك لاحظت أن سلوكه في الفترة الأخيرة أصبح مزعجاً لباقي الموظفين، وإذا كانت لديه أية مشكلات شخصية تشجعه على أن يناقشها معك.

19) جاء أحد زملاء العمل يوماً مصاباً بكدمة في وجهه، فما هو رد فعلك تجاه ذلك؟

أ- تعلق متسائلاً "كيف كان يبدو الشخص الآخر يا ترى ؟

ب- تسأله إذا كان قد تعرض لحادث أو ما شابه.

ج- لا تقول شيئاً.

20) هل تعتقد أنك مثال للصدر الحنون- الذي يستمع إلى شكاوي الناس ويخفف عنهم آلامهم.

أ- ليس بالتحديد

ب- أتنمى ذلك

ج- نعم.

21) اقمت حفلاً، ودعوت صديقك الذي أحضر آلة موسيقية وبدأ يعزف مقلداً أحد الموسيقيين المشاهير، ولكن أداءه كان نشازاً غير محتمل،فكيف ستتعامل مع موقف مثل هذا ؟

أ- تطالب بإجراء تصويت بين الحضور حول ما إذا كانوا يريدون استمرار هذه الفقرة أم أن هذه الآلة الموسيقية يجب أن يلقى بها نهائياً في سلة المهملات.

ب- تبدأ بإصدار أصوات تنم عن إنزعاجك وتأمل أن بفهم هذا الصديق الرسالة.

ج- تقول إنك ستقوم بتشغيل إسطوانة موسيقية أخرى بناء على طلب الجمهور.

22) أنت تجلس على منضدة صغيرة جداً في أحد المطاعم ورأيت أن الشخص الجالس أمامك يعاني لكي يضع طبقه على المنضدة. فعرضت عليه المساعدة عن طريق إفساح مكان على المنضدة، ولكنه رد عليك بتعليق متعجرف، وقال إنه لا يحتاج لمساعدتك ويعد ذلك مباشرة وقع الطبق بما فيه من صلصة طعام على ملابسه، فما تصرفك في هذه الحالة؟

أ- ستدير وجهك ببساطة حتى لا تقابل عيناك عينه

ب- ستحاول ألا تنظر إليه، ولكنك ستفشل في هذه المحاولة، وسيتغير لون وجهك نتيجة لهذه المحاولات.

ج- ستهب لنجدته بشهامة بما تملك من منادياً ورقية حتى تساعده في إزالة آثار هذه الفوضى.

23) في يوم صيفي تجلس في حديقتك، وفجأة اقتحم كلب الجيران حديقتك الجملة وأخذ يدمر ويلوث كل شيء. فكيف ستترف؟

أ- تحكي لجارك ما حدث بالضبط

ب- تصرخ في الكلب وتطرده من الحديقة حتى تسمع جارك.

ج- تنظيف هذه الفوضى وتأمل ألا يتكرر ذلك ثانية.

24) في أثناء سيرك في الشارع استوقفك شخص يعرفك تمام المعرفة ليتجاذب معك أطراف الحديث، ولكنك لسوء الحظ لا تستطيع أن تتذكره مطلقاً. فكيف ستتصرف؟

أ- تسأله قائلاً: " هل أعرفك ؟

ب- تتحدث معه لفترة ثم تقول له:" أنا آسف، إن هذا أمر محرج جداً لكن على الرغم أني أعرفك إلا أني لا أتذكر اسمك.

ج- لا تخبره بأنك لا تتذكره.

25) عندما دخلت مكتبك أخبرك أحدهم أن شخصاً ما قد وقع بكرسيه إلى الوراء، أي التصرفات التالية سيكون رد فعلك الفوري تجاهه؟

أ- تقول له: لقد فاتني هذا المشهد، هل يمكن إعادته ثانية؟

ب- تقول له: هل أنت بخير.

ج- لا تعلق على هذا الأمر مباشرة.

التقويم

امنح نفسك صفراً عن كل إجابة من المجموعة (أ) ودرجة واحـدة على كل إجابة من المجموعة (ب) ودرجتين عن كل إجابة مـن المجموعـة (ج)

تقديرك من 35 إلى 50 درجة

أنت على درجة كبيرة جداً من اللباقة والكياسة والفطنة، ودائماً ما تتكبد الكثير من الجهد حتى تتجنب جرح مشاعر الآخرين، وهذا يعنيانك في أحيان كثيرة لا تكون صادقاً مع الناس، ولكن بالنسبة لك يكون ذلك أفضل من إيذاء مشاعرهم ثم شعورك بالذنب لأنك ضايقتهم.

تقديرك من 16 إلى 34 درجة

من الممكن أن تكون مجاملاً وكيساً، ولكن في بعض الأوقات لا تستطيع أن تمنع نفسك من قول أشياء قد تندم عليها فيما بعد أو يتمنى الناس ألا يسمعوها منك أبداً.

ولكنك مع ذلك محظوظ لأنك تعرف تماماً ماذا يجب أن يقال ومتى يقال، والعكس صحيح، ودائماً يأتي حكمك الجيد على الموقف في مصلحة الأشخاص الذين تعلق عليهم، وأنت لا تتعمد أبداً أن تجرح أو تضايق أي شخص.

تقديرك أقل من 16 درجة

للأسف، تشير نتاجك إلى أن الكياسة ليست ضمن صفاتك، ولكنك لحسن الحض لست طائشاً في تصرفاتك – ومن المستبعد أن تنجح في عمل يتطلب الدبلوماسية أو له صلة بالعلاقات العامة

وعلى الرغم من أنك لا تفتقر إلى الصراحة، فمن الواضح أنك لا تهتم بمشاعر الآخرين سواء قمت بذلك عن عمد أو الإلحاق الأذى الفعلي بهم لكي تسخر منهم أو تضحك على أفعالهم.

ومن المفيد أن تفكر في إجاباتك السابقة مرة ثانية بحرص شديد وأن تسأل نفسك عن ماهية شعورك إذا وضعت نفسك مكان الذي تسخر منهم وإذا كنت ستتأذى من تعليقاتهم مستقبلاً أن تراعي مشاعر الآخرين أكثر من ذلك.

اختبار خاص لدورة التخطيط الناجح للمستقبل (الطموح)

(فيليب كارتر و كين راسل، اختبارات القياس النفسي)

ضع علامة في العمود المناسب: نعم لا أدري لا

	نعم	لا أدري	لا
1- هل تميل إلى الإنفاق أكثر مما تمتلك	♂	♂	♂
2- هل ترتدي ملابس تواكب أحدث الصيحات؟	♂	♂	♂
3- هل لديك الكثير من المعارف الأثرية ؟	♂	♂	♂
4- هل تحب أن تخضع إلى إختبارات وإمتحانات؟	♂	♂	♂
5- هل تكذب إذا كان ذلك سيحقق لك إمكانية الترقي في العمل ؟	♂	♂	♂
6- هل تحب أن تعمل في التلفاز؟	♂	♂	♂
7- هل تتحدث بطلاقة في مواجهة الجمهور ؟	♂	♂	♂
8- هل يمكنك العمل بالخارج إذا ترقيت في العمل؟	♂	♂	♂
9- هل تحب أن تكون بطل فيلم سينمائي ؟	♂	♂	♂

10- هل تذاكر بجد لنيل شهادة عالية؟ ♂ ♂ ♂

11- هل تكره الخسارة في اللعب ♂ ♂ ♂

12-هل تحب أن يكون لديك سيارة أكبر وأحدث من التي تمتلكها؟ ♂ ♂ ♂

13- هل أنت عضو في نادي للشطرنج؟ ♂ ♂ ♂

14- هل تحب أن تعمل في وظيفة في الحكومة ؟ ♂ ♂ ♂

15- هل تحب أن تنشىء عملاً خاصاً بك؟ ♂ ♂ ♂

مجموع النقاط

الاختبار	نعم	لا أدري	لا
1-	2	1	0
2-	2	1	0
3-	2	1	0
4-	2	1	0
5-	2	1	0
6-	2	1	0
7-	2	1	0
8-	2	1	0
9-	2	1	0
10-	2	1	0
11-	2	1	0
12-	2	1	0
13-	2	1	0
14-	2	1	0
15-	2	1	0

اختبار خاص بجميع محاور الدورات (الكتاب)

هل تتوقع أن تكون إنساناً ناجحاً

(فيليب كارتر و كين راسل، اختبارات القياس النفسي)

1- هل يسهل عليك التركيز على موضوع واحد ؟

أ) على الإطلاق، أحب أن تكون إهتماماتي متنوعة.

ب) أحاول جاهداً لكن أحياناً يكون هذا الأمر صعباً.

ج) نعم، لا توجد لدي مشكلة في عمل ذلك.

2- هل وجدت أن هوايتك تتعارض مع وظيفتك ؟

أ) نعم، عادة

ب) أحياناً

ج) أبداً

3- وأنت تتطلع إلى قضاء يوم إجازتك مع أسرتك وفجأة تهبط عليك مهمة عاجلة قبل يوم الإجازة، فما هو رد فعلك ؟

أ) تؤجل القيام بها، لأنك قد خططت بالفعل لما ستفعله في الإجازة.

ب) تحاول أن تجد من ينوب عنك في هذه المهمة.

ج) تتخلى عن إجازتك لتنجز المهمة.

4-إنتقلت إلى وظيفة جديدة وإكتشفت أن هناك أحد المعاهد يعلن عن تـدريس دورات تدريبيـة ملائمـة جـداً للوظيفـة الجديـدة. فمـاذا ستفعل؟

أ) لن تكون مهتماً بالذهاب إلى الدورة التدريبية.

ب) ستذهب فقط إذا قامت الشركة بدفع تكاليف الدورة.

ج)ستكون متلهفاً للذهاب حتى إذا اضطررت لدفع تكاليف الدورة.

5- شعرت بالإعياء ذات صباح وتساءلت إذا كنت قـد أصـبت بنزلـة برد قوية أو حتى بالأنفلونزا، فكيف ستتصرف؟

أ) تأخذ إجازة مرضية وتأمل أن تتحسن حالتك، لأنك سترتاح هـذا اليوم في المنزل.

ب) تذهب إلى العيـادة وتسـأل الطبيـب إذا كانـت حالتـك، تسـمح بالعمل أم ينبغي أن تأخذ راحة.

ج) تذهب إلى العمل وتصارع المرض بقدر إستطاعتك.

6- كم مرة تذمرت وشكوت لأصدقائك أو لأسرتك من حال الشركة (الوظيفة) التي تعمل بها؟

أ) دائماً

ب) أحياناً

ج) نادراً جداً

7- أين ترى نفسك خلال خمس سنوات من الآن؟

أ) غالباً في نفس مكاني، أودي نفس العمل.

ب) آمل أن أكون في وظيفة أفضل.

ج) أنا أنوي أن أترقى في عملي خلال خمس سنوات بالتأكيد.

8- طلب منك الذهاب إلى دورة تدريبية تتطلب المبيت خارج المنزل، وصادف أن المكان الذي ستأخذ فيه الدورة يبعد خمسة أميال فقط عن منزلك، فماذا ستقول؟

أ) تقول أنك ستذهب لهذه الدورة لكنك ستبيت في منزلك لأن المسافة قريبة إلى منزلك.

ب) تقول بأنك ستذهب إلى الدورة، ولكن ستبيت فقط إذا طلبت الشركة أن تفعل ذلك.

ج) تقول بأنك ستبيت لأنك جزء من فريق عمل ولا تريد أن تكون شاذاً وسطهم.

9- هل تشعر بضيق الصدر في الصباح الباكر؟

أ) فقط إذا كان يوم عمل.

ب) نعم أشعر بذلك أحياناً

ج) نادراً جداً حيث أعتبر أن كل يوم يمثل تحدياً جديداً ومثيراً.

10-هل تبحث عن وظيفتك خارج العمل؟

أ) لا، أنا أنسى كل ما يتعلق بالعمل بأسرع ما يمكن بمجرد إنتهاء يوم العمل.

ب) أفعل ذلك أحياناً

ج) كثيراً جداً.

11- هل تقوم بالعمل الذي طالما حلمت بالقيام به ؟

أ- على الإطلاق

ب) لقد كنت أعتقد أنني سأقوم بشيء مشابه لهذا العمل

ج) نعم، هو ما كنت دائماً أخطط للقيام به.

12- هل تعتقد أن الذكاء يؤدي إلى النجاح ؟

أ) نعم، فيجب أن تكون ذكياً لتنجح في حياتك.

ب) الذكاء عامل كبير ويساهم في النجاح.

ج) الذكاء وحده لا يقودنا نحو النجاح.

13- هل تعتقد أنك يجب أن تجري إجتماع تقوم مع رئيسك في العمل كل ستة أشهر.

أ) بالطبع لا، فهذا مضيعة للوقت.

ب) نعـم، ولـو أنـي سـأكون قلقـاً جـداً قبـل إجـراء مثـل هـذه الإجتماعات.

ج) نعم فهي فكرة ممتازة وفرصة جيدة لمناقشة تفاصيل كل ما يختص بمهام وظيفتي.

14- هل تعتبر نفسك عديم الرحمة ؟

أ) لا أنا لا أحب الأشخاص الذين يفتقرون الى الرحمة.

ب) ربما قليلاً

ج) أخشى أن أكون كذلك حينما يتعلق الأمر بالوصول الى ما أرغب فيه.

15- ما هو شعورك تجاه إجراء المقابلات الشخصية ؟

أ) أكون فزعاً.

ب) ربما أكون متوتراً بعض الشيء

ج) أستمتع جداً بالمقابلات الشخصية،فهي فرصة لعرض قدراتي أمام لآخرين

16- حصل أحد زملائك في العمل على ترقية. فما هو شعورك تجاه ذلك؟

أ) تفرج لزميلك

ب) تحسده بعض الشيء

ج) تكون متضايقاً جداً وتريد معرفة سبب عدم ترقيتك بدلاً منه والخطأ الذي حدث.

17- ما رأيك في العمل الشاق ؟

أ) متعب جداً

ب) جيد، طالما أتقاضى أجراً في مقابله.

ج) أنه وسيلة تحقق غاية.

18- ماذا تفعل إذا ربحت مبلغاً ضخماً (في اليانصيب)

أ) أستقيل من عملي وأعيش حياة مترفة

ب) أستثمرها في مشروع يديره لي شخص ما أدفع له راتبا مقابل ذلك.

ج) أقوم بإدارة مشروع يتطلب جرأة لتنفيذه.

19-هل تحب أن تترأس اللجان ؟

أ) ليس تماماً

ب) فقط إذا كنت مضطراً قد أرأس لجاناً عرضية.

ج) أفضل أن أرأس لجنة أية مؤسسة أكون عضواً فيها.

20-إذا كانت لديك موهبة معينة، فكيف ستستغلها ؟

أ) قد أقوم بتحويلها إلى هواية جميلة.

ب) أدخرها لوقت الحاجة.

ج) أحاول أن أستغلها في حياتي المهنية إذا أمكن.

21) هل تعتقد أن الممارسة تؤدي الى الإتقان ؟

أ) لا يوجد شخص كامل.

ب) لا يوجد وقت لدى الناس للممارسة أو تدريب على أي شيء في الوقت الحالي.

ج) نعم فكلما إجتهدت في عمل شيء ما، تحسن أداؤك فيه.

22) هل تؤمن بقوة الإدراك المؤخر (إدراك الأحداث الماضية بعد حدوثها)

أ) لا، لأنك لا يمكن أن تعيد الماضي.

ب) أحياناً، على ما أعتقد، لأن التفكير في الماضي يجعلك تكتسب الحكمة.

ج) من المهم أن ننظر الى الوراء ونحلل أخطاءنا لضمان عدم تكرارها في المستقبل

23) هل من المهم أن تثير إعجاب الشخص المناسب ؟

أ) لا، لأن هذا يعتبر نفاقاً وتملقاً.

ب) أحياناً.

ج) نعم.

24) أي من هذه الشخصيات تحب أن تصافحه وتحييه ؟

أ) " أينشتين.

ب) ابن النفيس

ج) دافنشي

25) من أين تحصل على التحفيز.

أ) من رئيسك في العمل

ب) من عائلتك

ج) من داخلك

التقويم

إمنح نفسك درجتين عن كل إجابة من المجموعة (ج) ودرجة واحدة على كل إجابة من المجموعة (ب) وصفراً عن كل إجابة من المجموعة (أ)

تقديرك من 40 – 50 درجة

إذا لم تكن شخصا ناجحاً بالفعل ستكون يوماً ما، وأيضاً إذا كنت ناجحاً بالفعل فإنك ستصل بالتأكيد إلى درجات أعلى في المستقبل. فأنت تملك كل المقومات اللازمة للنجاح والطموح،والتي تدرك جيداً أنها ستوصلك إلى غايتك التي تعلم أنك قادر على تحقيقها، ودائماً ما حرصت على ألا تصل إلى درجة إدمان العمل على حساب نفسك وأسرتك وسعادتك على وجه الخصوص، وطالما نجحت في تحقيق التوازن بين العمل وحياتك الشخصية، فستحقق معظم أهدافك في الحياة على كل من الصعيدين الشخصي والمهني.

تقديرك من 20 الى 39 درجة

أنت تطمح النجاح، وتمتلك الصفات اللازمة لتحقيق ذلك، ولكنك قد تحتاج إلى المزيد من الثقة بالنفس التي ستساعدك وتمكنك من تحقيق النجاح الذي تنشده، وقد يكون النجاح شيئاً حلمت به ولكنك لا تتوقع أبداً أنه سيتحقق، والأمر يرجع لك لترجمة هذه الأحلام إلى

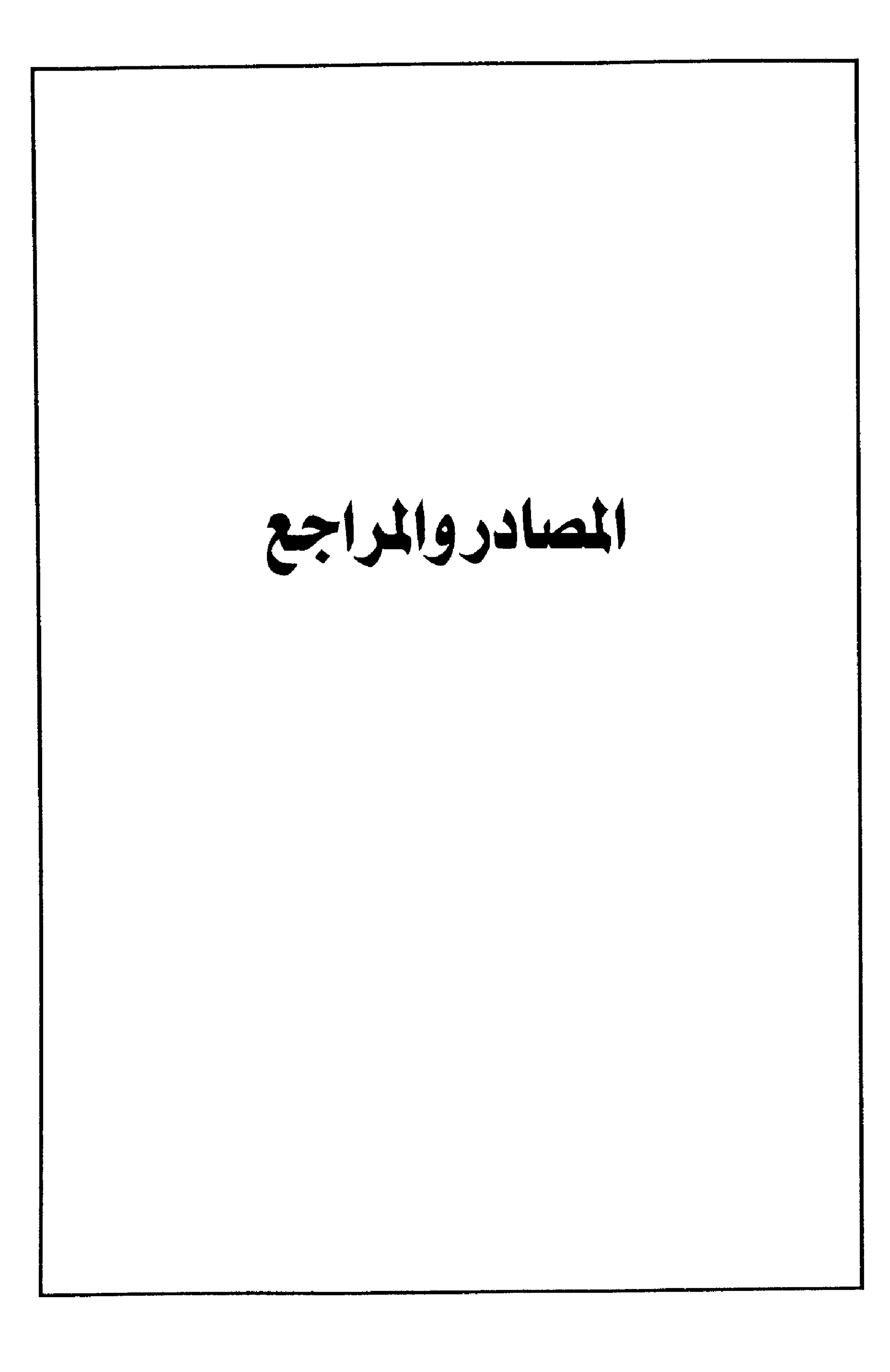
واقع والعمل على إزالة هذه الشكوك في قدراتك، أنت شخص مجد في العمل، ولكن هل كل هذه الجدية تخدم الآخرين ولا تستفيد أنت بها؟

إذا كان الأمر كذلك فحاول أن تقنع نفسك بأن الجدية في العمل ستجلب لك ثمارها، وأنها فقط مسألة وقت حتى تشعر بلذة هذه الثمار.

وإذا تمكنت من إقناع نفسك بأن ذلك ممكن، فعليك بعد ذلك أن تسعى لإقناع الآخرين بجدوى الجدية في العمل، وعلى الرغم من أن هذا الأمر صعب دائماً لكنه حتماً يكون ممكناً كما أثبتت التجارب.

تقديرك أقل من 20درجة.

إنك تحتاج إلى بذل الكثير من الجهد والالتزام إذا كنت ترغب في النجاح في مهنتك. ولكن هل هذا فعلاً ما تبتغيه من حياتك ؟ فقد ترى أن السعادة أهم من النجاح. فحينما تعنى السعادة للكثير من الناس أن يكونوا ناجحين جداً في عملهم، فهي قد تعنى لك استقرار الحياة العائلية، أو تكون وظيفة ثابتة بدون مسئوليات كثيرة وبمرتب شهري ثابت، فقط تذكر أن لكل فرد شخصيته المختلفة وأن السعادة أن تحب ما تفعل، وليس أن تفعل ما تحب.



المصادر والمراجع

المراجع

1- الزبيدي، زهير أحمد، (2007) إدارة الذات (نحو تطوير الشخصية) ط1، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

2- عليان، ربحي مصطفى، (2005)إدارة الوقت: النظرية والتطبيق، ط1، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

3- الصرن، رعد حسن،(2001) فن وعلم إدارة الوقت، دار الرضا للنشر والتوزيع، دمشق.

4- ماهر، أحمد(2005) إدارة الذات، الدار الجامعية، الإسكندرية.

5- الخزامي، عبد الحكيم أحمد (2000)، نموذج تحليل السبب والتأثير. مكتبة ابن سينا للطباعة والنشر،القاهرة.

6- الخطيب، حسين حسن،(2006)سعادتي تبدأ من هنا، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاشرفية.

7- الفقي، إبراهيم، قوة التفكير (2008) إبداع للأعلام والنشر، القاهرة، مصر

8- العريفي، محمد عبد الرحمن، 1427هـ استمتع بحياتك، دار الحميد للنشر، السعودية، الرياض .

9- أنتوني، روبرت، (2006)، ما وراء التفكير الإيجابي، ط 2،مكتبة جرير،ا لسعودية،الرياض .

10- ميرفى، جوزيف، (2009)، قوة عقلك الباطن،ط1، ، مكتبة جرير، السعودية، الرياض .

11- هوفمان، انايد، ترجمة، فوزية الدفاعي، تطوير المهارات النفسية، الدار الوطنية للنشر والتوزيع .

12- فيسكوت، ديفيد،(2008) فجر طاقتك الكامنة في الأوقات الصعبة، مكتبة جرير،السعودية،الرياض

13- برنكهام، ريك، كيرشنر، ريك،(2005)، التعامل مع من لا تطيقهم، بيت الأفكار الدولية ترجمة: فريق بيت الأفكار الدولية، الأردن .

14- الكاشف، جمال، الإتيكيت وفن التعامل مع الناس، مكتبة ابن سينا،مصر القاهرة.

15-تيبرفان، كورت، اكتشف نفسك من جديد، تعريب، نوال الحنبلي، مكتبة العبيكان، السعودية، الرياض

16- يبورتس، هاينزرا، التدريب نحو النجاح،تعريب، سامر نصري، مكتبة العبيكان، السعودية، الرياض

17- الطيطي، محمد، 2001، تنمية قدرات التفكير الإبداعي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الاردن.

18- جروان، فتحي، (1999) تعليم التفكير،مفاهيم وتطبيقات، العين، دار الكتاب الجامعي.

19- عبد العزيز، سعيد،(2006) تعليم التفكير ومهاراته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الاردن.

20- كارتر، فيليب و راسل، كين،(2008)اختبارات القياس النفسي، مكتبة جرير، الرياض، السعودية.

21- بوزان، توني،(2008) كيف ترسم خريطة العقل،مكتبة جرير، الرياض، السعودية.

22- مؤتمر، إدارة مشروعات تطوير التعليم العالي،مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات،تنمية مهارات التفكير

23- كلنتن، عبد الرحمن، فخرو، عبد الناصر، (2000) تنمية مهارات التفكير المنهجي لدى طلاب المرحلة المتوسطة،مكتب التربية العربي لدول الخليج.

مراجع إضافية:-

1- التخطيط أول خطوات النجاح - جيمس شيرمان - مترجم

2- الإدارة الذاتية الناجحة – بول تيم – مترجم

3- إدارة الذات – محمد أكرم العدلوني

4- رتب حياتك – طارق السويدان – مجموعة أشرطة

5- حتى لا تكون كلاً – عوض بن محمد القرني

6- العادات السبع – ستيفن كوفي - مترجم

7- أفضل سنة في عمرك الآن – جيني ديتزلر – مترجم

8- كيف تدير وقتك – محمد فتحي

9- أدارة الوقت – ماريون هاينز – مترجم

10- فن إدارة الوقت – محمد ديماس

مراجع الكترونية

www.alsargr.com

www.4uarab.com

www.saaid.net

www.rezgar.com

مهارات وفن
التحفيز





عمّان - شارع الملك حسين - مقابل مجمع الفحيص
هاتف : 96264651650+ - فاكس : 96264643105+
ص.ب : 367 عمان 11118 الأردن
E-mail: dar_jareer@hotmail.com

